



Πανεπιστήμιο *Μακεδονίας*
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος:

“Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”



© 2005

Photo by Vincent Laforet / The New York Times

Υπεύθυνος Καθηγητής:

ΑΝ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΣΤΕΡΓΙΟΥ ΑΓΓΕΛΟΣ

Επιμέλεια Διπλωματικής Εργασίας:

ZACHOU ELENH

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ – 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
II. ΜΕΡΟΣ Α	
Κεφάλαιο 1^ο:	
ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....	8
1.1 Αμοιβής της εργασίας.....	8
α. Ο μισθός ως ανταποδοτική της εργασίας.....	8
β. Ο μισθός ως βιοποριστικό μέσο.....	9
γ. Ο κοινωνικός μισθός.....	9
1.2 Διακρίσεις του μισθού.....	10
α. Νόμιμος μισθός.....	11
β. Συμβατικός μισθός.....	11
γ. Ειθισμένος μισθός.....	13
1.3 Ο μισθός σε είδος.....	13
Κεφάλαιο 2^ο:	
ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ.....	16
2.1 Βασικός μισθός.....	16
2.2 Επίδοματα.....	16
2.2.1 Συμψηφισμός επιδομάτων με ανώτερες των νομίμων αποδοχές.....	17
2.2.2 Περικοπή επιδόματος.....	18
2.2.3 Σπουδαιότερα επίδομα.....	18
<i>Επίδομα τριετιών.....</i>	<i>19</i>
<i>Επίδομα πολυετίας ή προϋπηρεσίας.....</i>	<i>20</i>
<i>Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας.....</i>	<i>20</i>
<i>Επίδομα ισολογισμού.....</i>	<i>20</i>
<i>Επίδομα διαχειριστικών λαθών.....</i>	<i>21</i>
<i>Επίδομα παρουσίας.....</i>	<i>22</i>
<i>Οικογενειακά επίδοματα.....</i>	<i>22</i>
α. <i>Επίδομα γάμου.....</i>	<i>22</i>
β. <i>Επίδομα τέκνων.....</i>	<i>23</i>
<i>Τα επίδοματα εορτών (Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα).....</i>	<i>24</i>
Κεφάλαιο 3^ο:	
ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ.....	27
3.1 Άδεια.....	27
3.2 Αποδοχές αδειας.....	27
3.3 Επίδομα αδειας.....	30
3.4 Κρατήσεις επί των αποδοχών αδειας και του επιδόματος αδειας.....	30
3.5 Ποινική ευθύνη.....	31
3.6 Παραγραφή των αξιώσεων αποδοχών και επιδόματος αδειας.....	31
Κεφάλαιο 4^ο :	
ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ, ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ, ΤΗΝ ΝΥΧΤΑ ΚΑΙ	
ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	32
4.1 Εργασία κατά την Κυριακή και τις αργίες.....	32
4.2 Νυχτερινή εργασία.....	34

4.3 Υπερωριακή εργασία.....	35
<i>Καθεστώς των υπερωριών έως και την 1 Οκτωβρίου 2005.....</i>	<i>36</i>
<i>Καθεστώς των υπερωριών που θα ισχύσει από την 1.10.2005.....</i>	<i>36</i>
Κεφάλαιο 5^ο :	
Η ΠΛΗΡΩΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	41
5.1 Τόπος, χρόνος και τρόπος πληρωμής.....	41
5.1.1 Τόπος πληρωμής.....	41
5.1.2 Χρόνος πληρωμής.....	41
5.1.3 Τρόπος πληρωμής.....	44
5.2 Κρατήσεις από το μισθό.....	46
5.3 Το εκκαθαριστικό σημείωμα	
Κεφάλαιο 6^ο :	
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	48
6.1 Η ποινική προστασία του μισθού.....	48
6.1.1 Το έγκλημα της μη εμπρόθεσμης καταβολής.....	48
6.1.2 Τόκοι των ανεξόφλητων αποδοχών.....	50
6.1.3 Ποινική προστασία του μισθού και άκυρη σύμβαση εργασίας.....	50
6.1.4 Δικονομικά.....	51
<i>Ποινική δίωξη.....</i>	<i>51</i>
<i>Αυτόφωρη διαδικασία.....</i>	<i>51</i>
6.1.5 Ποινές.....	52
6.1.6 Η αποτελεσματικότητα της ποινικής προστασίας του μισθού.....	53
6.1.7 Παραγραφή του εγκλήματος της μη εμπρόθεσμης καταβολής.....	53
6.2 Συμψηφισμός της αξίωσης για πληρωμή του μισθού και κατάσχεση του μισθού.....	54
6.3 Πτώχευση του εργοδότη.....	56
6.4 Παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα λήψης αποδοχών.....	58
Κεφάλαιο 7^ο :	
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	59
7.1 Εννοιολογικά στοιχεία της μερικής απασχόλησης.....	59
7.2 Η αμοιβή στην μερική απασχόληση.....	59
7.3 Άδεια και επίδομα αδειάς στο καθεστώς της μερικής απασχόλησης.....	60
7.4 Αμοιβή της μερικής απασχόλησης κατά Κυριακή, αργίες και νύχτα.....	60
7.5 Επίδομα εορτών στο καθεστώς της μερικής απασχόλησης (δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα).....	61
7.6 Πρόσθετη απασχόληση.....	61
7.7 Συνεχόμενη απασχόληση.....	62
7.8 Ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων.....	62
Κεφάλαιο 8^ο :	
ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΜΗ ΣΥΝΑΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΜΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	63
Κεφάλαιο 9^ο :	
ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΕΥ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	65
9.1 Υπερημερία εργοδότη.....	65
9.2 Επίσχεση Εργασίας.....	66

9.3 Διαθεσιμότητα.....	68
9.4 Ανυπαίτο κώλυμα.....	69
9.5 Τυχρό γεγονός και ανωτέρα βία.....	70
Κεφάλαιο 10^ο:	
ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕ ΑΜΦΙΣΒΗΤΟΥΜΕΝΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ..	72
10.1 Οικειοθελείς παροχές ή εξ' ελευθεριότητας.....	72
10.2 Τα μέσα μεταφοράς.....	73
10.3. Αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις.....	74
10.4 Τα φιλοδώρηματα.....	75
Κεφάλαιο 11^ο :	
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ	
ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	77
Κεφάλαιο 12^ο :	
Η ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ.....	79
III. ΜΕΡΟΣ Β	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13^ο :	
ΤΟ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	81
13.1 Ίδρυση του σώματος επιθεώρησης εργασίας.....	81
13.2 Διάρθρωση του σώματος επιθεώρησης εργασίας.....	82
13.3 Ρόλος του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας.....	83
13.3.1 Ελεγκτική Δραστηριότητα.....	83
13.3.2 Συμφιλιοτική Παρέμβαση (Επίλυση Εργατικών Διαφορών).	85
13.3.3 Παροχή συμβουλών, πληροφοριών και υποδείξεων.	86
13.4 Πρακτικά προβλήματα που δυσχεραίνουν την δράση του επιθεωρητή εργασίας.....	87
13.5 Νέες ανάγκες και εκσυγχρονισμός του σώματος επιθεώρησης εργασίας.....	88
IV. ΜΕΡΟΣ Γ'	
Κεφάλαιο 14^ο :	
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	89
14.1 Συγκέντρωση των δεδομένων.....	89
14.2 Συγκέντρωση και ανάλυση στοιχείων της έρευνας.....	90
14.3 Εμπειρική έρευνα - ιδιαίτερες περιπτώσεις.....	93
Κεφάλαιο 15^ο :	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	100
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	105

Πίνακας Κυριότερων Συντομογραφιών

ΑΚ = Αστικός Κώδικας

ΑΠ = Άρειος Πάγος

Β.Δ. = Βασιλικό Διάταγμα

δ.α. = διαιτητική απόφαση

ΔΕΝ = Δελτίο Εργατική Νομοθεσίας

ΔΣΕ = Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

ΕΑΕΔ = Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου

ΕΑΝ = Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία

ΕΕΔ = Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου

ΙΚΑ = Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΟΑΕΔ = Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Π.Δ. = Προεδρικό Διάταγμα

σ.σ.ε. = συλλογική σύμβαση εργασίας

ΥΑ = Υπουργική Απόφαση

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Κύριος στόχος της παρούσας μελέτης είναι να παρουσιαστούν, συνοπτικά αλλά περιεκτικά, όλα τα θέματα που σχετίζονται με την καταβολή των αποδοχών των εργαζομένων, με κεντρικό άξονα την προστασία του μισθού από την πολιτεία και τα θεσμικά της όργανα.

Αρχικά γίνεται λόγος για την έννοια του μισθού, τα διάφορα επιδόματα, τα δώρα εορτών, την υπερωριακή εργασία, την εργασία κατά την νύχτα, τις Κυριακές και τις αργίες και γενικότερα την φύση των καταβαλλόμενων αποδοχών και την ποινική προστασία που απολαμβάνουν, ενώ δεν λείπουν οι αναφορές σε διάφορες περιπτώσεις με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

Στην συνέχεια, περιγράφονται οι αρμοδιότητες, ο ρόλος και τα καθήκοντα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, του θεσμικού δηλαδή οργάνου που είναι εντεταλμένο για την τήρηση και εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας με στόχο τον προσδιορισμό των εργαλείων που έχουν στα χέρια τους οι Επιθεωρητές Εργασίας για την προστασία του μισθού αλλά και γενικότερα των αποδοχών που προέρχονται από την εξαρτημένη σχέση εργασίας.

Τέλος δε, στην τρίτη ενότητα, γίνεται μία προσπάθεια, με τη βοήθεια μίας εμπειρικής μελέτης βασισμένη στο αρχείο του τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης, να προσδιοριστεί η συμβολή του θεσμικού αυτού οργάνου και η χρησιμότητά του ως προς την αποτελεσματικότερη προστασία του μισθού.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 1 του ελληνικού Συντάγματος “η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού”.

Η ρητή αναγνώριση της εργασίας ως κοινωνικού δικαιώματος από το Σύνταγμα του 1975 δεν αποτελεί ελληνική ιδιομορφία. Παρόμοιες διατάξεις με συνταγματική ισχύ υπάρχουν στις νομοθεσίες πολλών κρατών, καθώς επενδύεται με την ισχύ εσωτερικού νόμου το άρθρο 23 της Οικουμενική Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου του 1948. Ουσιαστικά συνεπάγεται το άρθρο αυτό, σε επίπεδο αρχής, τη δέσμευση του κράτους για την εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης (Δεδουσόπουλος Α., www.inegsee.gr).

Το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία δεν συνεπάγεται μόνον την υποχρέωση του κράτους να διατηρεί τη συνολική απασχόληση σε επίπεδα υψηλά και αυξανόμενα, αλλά και μια σειρά παρεπομένων δικαιωμάτων, τα οποία άλλωστε ρητά περιλαμβάνονται στη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων και μεταξύ των οποίων είναι η ελευθερία επιλογής επαγγέλματος, οι δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς, το δικαίωμα σε ελεύθερο χρόνο και σε άδειες με πλήρεις αποδοχές, η προστασία από την ανεργία, η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η δίκαιη και ικανοποιητική αμοιβή που εξασφαλίζει, σ’ αυτόν και την οικογένειά του, συνθήκες ζωής προσανατολισμένες στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Η συνέπεια του εργοδότη ως προς τον τρόπο εκπλήρωσης της βασικής του υποχρέωσης, που είναι η καταβολή του μισθού, και γενικότερα η αμοιβή της εργασίας αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα των ημερών, καθώς μπορεί να ασκήσει σημαντική επίδραση τόσο στον βαθμό ικανοποίησης που αντλούν από την εργασία τους οι υπάλληλοι όσο στη αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης αλλά και γενικότερα στην ευμάρεια της κοινωνίας ως σύνολο.

Είναι προφανές ότι το δικαίωμα στην εργασία συνοδεύεται από τα δικαιώματα στην ποιότητα της εργασίας και της ικανοποιητικής αμοιβής που διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση, δηλαδή τη διαβίωση σύμφωνα με τα κοινωνικά παραδεδεγμένα και το κοινωνικά αποδεκτό πρότυπο κατανάλωσης. Προκειμένου δε να επιτευχθεί η ισορροπία αυτή το κράτος οφείλει, από την πλευρά του, να εγγυάται τα δικαιώματα

Η Προστασία του Μισθού από τον Επιθεωρητή Εργασίας

αυτά των εργαζομένων, τα οποία ουσιαστικά αποτελούν ενιαίο δικαίωμα, και οι πολιτικές του να κατευθύνονται στην εξασφάλιση συνθηκών που διασφαλίζουν την πραγματοποίησή τους.

Παρακάτω δε, στα πλαίσια αυτά του ρόλου που καλείται να παίζει η πολιτεία για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας, θα γίνει μία προσπάθεια να αναδειχθεί η σπουδαιότητα της αμοιβής της εργασίας για την ομαλή εξέλιξη της εργασιακής σχέσης μέσα από την προστασία που μπορεί να προσφέρει ο επιθεωρητής εργασίας, δηλαδή το ειδικά θεσμοθετημένο όργανο του κράτους για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, για την επίτευξη κλίματος εργασιακής ειρήνης και συνεργασίας.

II. ΜΕΡΟΣ Α

Κεφάλαιο 1^ο

ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

1.1 Αμοιβής της εργασίας

Η αμοιβή αποτελεί το κύριο λόγο ύπαρξης της εργασιακής σχέσης και κατά συνέπεια το κεντρικό άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφεται η ατομική σύμβαση εργασίας. Γι' αυτό το λόγο αποτελεί το κύριο αντικείμενο ελέγχου και μεσολάβησης των επιθεωρητών εργασίας.

Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία στη παρούσα μελέτη είναι ο προσδιορισμός της έννοιας του μισθού, διότι ο μισθός απολαμβάνει ιδιαίτερη προστασία από την εργατική νομοθεσία, γεγονός που σημαίνει ότι ο χαρακτηρισμός μίας εργοδοτικής παροχής ως μισθού συνεπάγεται την επέκταση της ιδιαίτερης αυτής προστασίας. Κατά την έννοια των άρθρων 648, 649, και 653 του Αστικού Κώδικα, ως μισθός θεωρείται το αντάλλαγμα που δίνει ή οφείλει να δώσει ο εργοδότης στο μισθωτό για την παρασχεθείσα εργασία ή την προσηκόντως προσφερθείσα εργασία και μη αποδειχθείσα από τον εργοδότη (Ντάσιος Λ., 1999).

Εάν η εργασία παρέχεται σταθερά και σε τακτικά επαναλαμβανόμενα διαστήματα, τότε ο μισθός, που καταβάλλεται για αυτό το είδος της εργασίας, χαρακτηρίζεται ως τακτικός μισθός ή τακτικές αποδοχές και περιλαμβάνει οποιαδήποτε εργοδοτική παροχή καταβάλλεται στον μισθωτό ως αντάλλαγμα της, σταθερά και με τακτικό ρυθμό, προσφερόμενης εργασίας, πέρα και ανεξάρτητα από την φύση, την ονομασία ή την αιτία καταβολής της (ΑΠ 130/89, ΕΕΔ 48, 1061εισαγωγικό σχόλιο σύνταξης).

Η έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει τόσο τους κοινούς κατώτατους μισθούς ή ημερομίσθια όσο και κάθε άλλη εργοδοτική παροχή που δίδεται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή σε είδος εξαιτίας και με αφορμή την απασχόληση.

Σήμερα όμως η πολυπλοκότητα των δομών της σύγχρονης κοινωνίας έχει μεταβάλλει την παραδοσιακή αποστολή του μισθού που είναι η αμοιβή της εργασίας, σε πολυδιάστατη έννοια. Ο μισθός παρουσιάζεται πια με τις ακόλουθες μορφές (Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, 1995):

α. Ο μισθός ως αντιπαροχή της εργασίας

Κατά την αρχική αυτή αντίληψη ο μισθός εκφράζει πιστά τον μηχανισμό της αμφοτεροβαρούς σύμβασης, αποτελεί δηλαδή το αντάλλαγμα που καταβάλλει ο εργοδότης στον μισθωτό για την εργασία που του παρέχει. Ο μισθός με άλλα λόγια είναι το τίμημα που δίνεται για το εμπόρευμα εργασία. Διαφορετική είναι η αντίληψη του νομοθέτη για το μισθό των δημοσίων υπαλλήλων (ΑΠ 1369/1980 ΕΕΔ 40, 243).

β. Ο μισθός ως βιοποριστικό μέσο

Χαρακτηριστικό γνώρισμα των εργασιακών σχέσεων της σύγχρονης κοινωνίας είναι ότι υπάρχουν αποδοχές που δεν ταυτίζονται απόλυτα με την έννοια του ανταλλάγματος για την προσφερόμενη εργασία και δεν υπάρχει αυστηρός συσχετισμός μεταξύ παροχής και αντιπαροχής. Το γεγονός αυτό σχετίζεται με τις νεότερες αντιλήψεις οι οποίες δεν θεωρούν την εργασία απλώς ένα οικονομικό μέγεθος, άλλα δέχονται ότι αποτελεί παράλληλα εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας.

Τέτοιου είδους αποδοχές είναι για παράδειγμα τα οικογενειακά επιδόματα, τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας που στηρίζονται στην ιδέα ότι ο μισθός δεν αποτελεί μόνο την αντιπαροχή για την παρεχόμενη εργασία, αλλά αποτελεί και βιοποριστικό μέσο, δηλαδή περιέχει το στοιχείο της συντήρησης του εργαζομένου και της οικογενείας του. Το δικαίωμα για την αμοιβή αποτελεί κατά αυτόν τον τρόπο στοιχείο της προσωπικότητάς του, ένα μέσο για την επιβίωσή του και για τη συμμετοχή του στο κοινωνικό προϊόν.

Ο βιοποριστικός χαρακτήρας του μισθού μπορεί να θεμελιωθεί στην έννοια της εξάρτησης, αφού στην εξαρτημένη εργασία δεν ενδιαφέρει μόνο η εργασία αλλά και το πρόσωπο του εργαζόμενου που τίθεται στην διάθεση του εργοδότη και πρέπει για το χρονικό αυτό διάστημα να του εξασφαλίζεται η δυνατότητα για αξιοπρεπή ζωή τόσο για τον ίδιο όσο και για την οικογένειά του.

Ο χαρακτηρισμός του μισθού ως μέσου συντήρησης, παράλληλα με το χαρακτήρα του ως αντιπαροχή - τον οποίο δεν αναιρεί - επαληθεύεται, στο δίκαιο, με τους κανόνες που επιβάλλουν ένα όριο κατώτατου μισθού, την πληρωμή σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος κ.ο.κ.

γ. Ο κοινωνικός μισθός

Παράλληλα με τον άμεσο μισθό ο μισθωτός παίρνει διάφορες χρηματοδοτήσεις, που γίνονται σε επαγγελματική βάση ή από διάφορους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων, οι οποίες αποτελούν υποκατάστατο του μισθού και οι οποίες στην ουσία

στοχεύουν στη δευτερογενή κατανομή του εισοδήματος. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για αυτές τις χρηματοδοτήσεις διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Οι χρηματοδοτήσεις προέρχονται άλλοτε από κρατήσεις σε βάρος των παραδοσιακών μισθών, άλλοτε από τον εργοδότη και άλλοτε από το κοινωνικό σύνολο. Από αυστηρά νομική άποψη δεν μπορούν να χαρακτηρισθούν ως μισθός, από κοινωνικοοικονομική άποψη όμως παρόμοιος χαρακτηρισμός είναι σωστός διότι ουσιαστικά αντιπροσωπεύουν το μέρος του εθνικού εισοδήματος που χρησιμοποιείται ως αμοιβή του εξαρτημένου μισθού (Βλαστός, 1999). Πρόκειται δηλαδή για υποκατάστατα του μισθού και με κεντρικό άξονα την έννοια αυτή γίνεται λόγος για κοινωνικοποίηση του μισθού ή για κοινωνικό μισθό.

Στην Ελλάδα με την αυξανόμενη χρησιμοποίηση υποκατάστατων όπως τα οικογενειακά επιδόματα, η κάλυψη αποδοχών φοιτητών σε περίπτωση σπουδαστικής αδειάς ή οι παροχές σε στρατευμένους απέκτησε ιδιαίτερη σημασία η έννοια του κοινωνικού μισθού. Εν κατακλείδι, δηλαδή, είναι κοινά αποδεκτό ότι οι συμπληρωματικοί ρόλοι ανάμεσα στον άμεσο και έμμεσο μισθό οδηγούν την κοινωνική πολιτική και τον σχεδιασμό της πολιτικής εισοδήματος να συνεκτιμά και να λαμβάνει υπόψη της και τα δύο αυτά είδη.

1.2 Διακρίσεις του μισθού

Οι συμβαλλόμενοι εργοδότης και εργαζόμενος έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίζουν, με βάση την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης, το ύψος της αμοιβής που θα καταβάλλεται για την παροχή της εργασίας. Με τις επιδράσεις όμως που δέχθηκε το εργατικό δίκαιο από νεώτερες κοινωνιολογικές αντιλήψεις, έχει δημιουργηθεί σήμερα ένα σύστημα καθορισμού των μισθών μέσω ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των οικείων επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, που ως αποτέλεσμα έχουν την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σ.σ.ε.) ή των ισότιμων με αυτές διαιτητικών αποφάσεων (δ.α.), ή υπουργικές αποφάσεις. Ο τρόπος αυτός καθορισμού των μισθών, που προβλέπεται από τον ν.1876/90 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» ο οποίος καθορίζει και τις συνέπειές του, προσδιορίζει το ύψος των νόμιμων μισθών.

α. Νόμιμος μισθός

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα λοιπόν, τα κατώτατα όρια αποδοχών που καθορίζονται κατά βάση με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις ή

με υπουργική απόφαση - όταν δεν υπάρχει αντίστοιχη οργάνωση εργοδοτών να συμβληθεί - αποτελούν τον νόμιμο μισθό. Πιο συγκεκριμένα δηλαδή, το ύψος και το περιεχόμενο του νόμιμου μισθού καθορίζεται μετά από συλλογική διαπραγμάτευση των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών με τελικό στόχο την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ τυχόν αδιέξοδο στις διαπραγματεύσεις οδηγεί στην υποχρεωτική διαιτησία επίλυσης συλλογικών διαφορών από το ειδικά εξουσιοδοτημένο όργανο τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Όταν δε δεν υπάρχει εργοδοτική οργάνωση για να συμβληθεί με την αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων τα ελάχιστα όρια μισθών μπορούν να καθοριστούν με κοινή απόφαση των υπουργών εθνικής οικονομίας και εργασίας, η οποία έχει την ισχύ, την ενέργεια και τα αποτελέσματα των σ.σ.ε.

Με βάση το άρθρο 8 παρ.1 του ν.1876/90, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ε.γ.σ.σ.ε.) καθορίζουν το γενικό ελάχιστο όριο του νόμιμου μισθού, με συνέπεια η αμοιβή που καταβάλλεται για οποιασδήποτε εργασία να απαγορεύεται να είναι μικρότερη του ορίου αυτού, εκτός αν πρόκειται για χρονικά μειωμένη παροχή εργασίας (ΑΠ 718/78 ΔΕΝ 34,747, ΑΠ 288/74 ΔΕΝ 30,828). Πέρα όμως από τα γενικά κατώτατα όρια, καθορίζονται χωριστά ανά επαγγελματική κατηγορία και κλάδο εργαζομένων ελάχιστα όρια νομίμων μισθών τα οποία είναι συνήθως ευνοϊκότερα από τα ελάχιστα όρια των ε.γ.σ.σ.ε. Σε καμία περίπτωση, πάντως, το κλαδικό όριο δεν μπορεί να είναι μικρότερο από το γενικό κατώτατο όριο που προσδιορίζεται από τις ε.γ.σ.σ.ε.

β. Συμβατικός μισθός

Για το συμβατικό μισθό κάνουν λόγο τα άρθρα 648, 659 και 653 ΑΚ από τα οποία προκύπτει ότι ο μισθός αυτός καθορίζεται με την ατομική εργασιακή σύμβαση και είναι εκείνος που τα συμβαλλόμενα μέρη, στο πλαίσιο της παραπάνω αναφερθείσας αρχής της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης, συμφωνούν ως αντιπαροχή της εργασίας του εργαζομένου (Βλαστός, 1999).

Αν τα συμβαλλόμενα μέρη δεν έκαναν καμία συμφωνία για το μισθό ή το άφησαν ακαθόριστο, τότε κατ' εφαρμογή των άρθρων 649 και 653 ΑΚ, καταβάλλεται ο συνήθης μισθός. Συνήθης μισθός θεωρείται αυτός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του ίδιου φύλλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και

παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες (Γκούτος, 2000).

Μονομερής και αυθαίρετη μείωση του συμβατικού μισθού από τον εργοδότη είναι ανεπίτρεπτη και άκυρη (ΑΠ 1340/77 ΕΕΔ37, 253). Ο εργοδότης ο οποίος, για λόγους που αφορούν τον ίδιο, δεν απασχολεί τον εργαζόμενο καθ' όλο τον χρόνο εργασίας, οφείλει ολόκληρο το συμβατικό μισθό που αντιστοιχεί σε πλήρη απασχόληση του εργαζομένου, εκτός αν υπάρχει ρητή αντίθετη συμφωνία των μερών περί απασχολήσεως του εργαζομένου με μειωμένο ωράριο, έναντι αντίστοιχης μείωσης του συμβατικού μισθού.

Η συμφωνία για τον μισθό, που μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, προσδιορίζει τόσο το ύψος όσο και το είδος. Ο καθορισμός όμως του συμβατικού μισθού μπορεί να γίνει εξ' ίσου εγκύρως και με παραπομπή σε σ.σ.ε. ή δ.α. στις οποίες δεν υπάγονται τα μέρη, δηλαδή ούτε ο εργοδότης ούτε ο εργαζόμενος είναι μέλη των οργανώσεων που έχουν συμμετάσχει στην διαδικασία σύναψής τους, ή ακόμη και εάν αυτή η σ.σ.ε. ή δ.α. θέτει προϋποθέσεις τις οποίες δεν συγκεντρώνει ο εργαζόμενος (ΑΠ 332/1997 ΕΕργΔ57,696, ΑΠ 854/86 ΔΕΝ 432,553, ΑΠ 755/81 δην 37,928, ΑΠ 635/71 ΕΕΔ28,9, ΕφΛάρισας 288/76 ΕΕΔ 36,46).

Η συμβατική ελευθέρια στον καθορισμό του μισθού δεν είναι απεριόριστη. Ένας πρώτος περιορισμός είναι αυτός που απαγορεύει την συμφωνία αισχροκερδούς μισθού, σε ύψος δηλαδή δυσανάλογο με την αξία της παρεχόμενης εργασίας που συμφωνείται με την εκμετάλλευση της ανάγκης ή της απειρίας του εργαζομένου (179 ΑΚ), ενώ ένας δεύτερος σημαντικός περιορισμός του συμφωνημένου μισθού, είναι αυτός που προκύπτει από τον προσδιορισμό των ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων από τις σ.σ.ε. και δ.α. ή των υπουργικών αποφάσεων, δηλαδή από το νόμιμο μισθό.

Σε κάθε περίπτωση βέβαια ο συμβατικός μισθός μπορεί να είναι ανώτερος του νομίμου. Εάν μάλιστα ο συμβατικός έχει συμφωνηθεί προγενέστερα του νομίμου δεν θίγεται σε καμία περίπτωση από τον τυχόν μικρότερο νόμιμο μισθό, ούτε ο εργοδότης έχει δικαίωμα μονομερούς μείωσης του (ΠΠρΘεσσαλονίκης 1762/81 ΕΕΔ41, 613).

γ. Ειθισμένος μισθός

Ο μισθός τον οποίο σε ορισμένη χρονική περίοδο, δικαιούται συνήθως έκαστος εκ των μισθωτών μιας επαγγελματικής ειδικότητας οι οποίοι απασχολούνται σε ορισμένη τοπική περιοχή, υπό τις ίδιες συνθήκες και με τις ίδιες κρίσιμες για την

ειδικότητα ιδιότητες, δηλαδή την ίδια ικανότητα και αποδοτικότητα, την ίδια ηλικία και τα ίδια οικογενειακά βάρη, καλείται ειθισμένος (Γκουτος, ΕΕΔ 59-2000-, 339).

Ο μισθωτός που ισχυρίζεται ότι σε ορισμένη χρονική περίοδο δικαιούται τον ειθισμένο μισθό της ειδικότητάς του βαρύνεται να προσδιορίσει και να αποδείξει τον ειθισμένο μισθό της περιοχής, ενώ ο μισθός αυτός προσδιορίζεται βάσει των πραγματικών περιστατικών και όχι βάσει των προκαθορισμένων κριτηρίων ή της δίκαιης κρίσης του άρθρου 371 του Αστικού Κώδικα (ΑΠ 579/1978 ΕΕΔ 37,684).

Σήμερα οι μόνες κατηγορίες μισθωτών που δεν διέπονται από τους κανόνες περί νόμιμου μισθού, ούτε και από τις ε.γ.σ.σ.ε. και συνεπώς επιτρέπεται η παράλειψη της έγκαιρης συμφωνίας του συμβατικού μισθού και άρα οφείλεται ο ειθισμένος είναι:

α. οι οικιακοί μισθωτοί (ΑΠ 964/1998, ΔΕΝ 54,1053).

β. οι μισθωτοί που τελούν σε απλή ετοιμότητα για παροχή εργασίας.

Στις περιπτώσεις δε όπου είναι καταβλητέος ο ειθισμένος μισθός αλλά είναι ανέφικτη η απόδειξη της ποιότητας και του μεγέθους του, καθώς και όταν δεν υπάρχει ειθισμένος μισθός, τότε μπορεί ο μισθωτός να προσδιορίσει ο ίδιος τον μισθό κατά δίκαια κρίση, ενώ αν η κρίση δεν είναι δίκαια, ο εργοδότης δύναται να ζητήσει από το δικαστήριο να προσδιορίσει τον καταβλητέο μισθό κατά δίκαια κρίση (Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ.165).

1.3 Ο μισθός σε είδος

Αν και το περιεχόμενο του μισθού είναι συνήθως αποκλειστικά χρηματικό αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να συμφωνηθεί και μισθός σε είδος, καθώς μισθό μπορεί να αποτελέσει οποιοδήποτε περιουσιακό αντάλλαγμα.

Μισθός σε είδος είναι εκείνος ο οποίος συνίσταται στην παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων κινητών πραγμάτων ή και στην παροχή σε αυτόν ορισμένων υπηρεσιών (Κουκιάδης, 1995, σελ.614). Στη χώρα μας, μετά της επικύρωση της 95 Δ.Σ.Ε. με τον ν.2112/55, επιτρέπεται μόνο η μερική καταβολή του μισθού σε είδος, με εξαίρεση τον τομέα της γεωργίας. Η παραπάνω Δ.Σ.Ε. μάλιστα θέτει αρκετούς περιορισμούς στα είδη των παροχών καθώς ο τρόπος αυτός προσδιορισμού του μισθού εμπεριέχει αρκετούς κινδύνους για τον εργαζόμενο. Πιο συγκεκριμένα δηλαδή, απαγορεύει την καταβολή του ημερομισθίου σε οινοπνευματώδη ποτά ή σε επιβλαβή φάρμακα καθώς και την υποχρέωση του εργαζόμενου να δέχεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία εμπορεύματα της επιχείρησης (truck system), ενώ επιβάλλει την λήψη μέτρων ώστε οι παροχές σε είδος

να είναι χρήσιμες για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του. Σύμφωνα δε με την 199/1950 απόφαση του Αρείου Πάγου (ΕΕΔ 9,397) δεν είναι σύννομη η συνομολόγηση μισθού σε είδους όταν γίνεται για την καταστρατήγηση του νόμου.

Τα πιο συνηθισμένα αγαθά που δίνονται ως αμοιβή είναι διάφορα τρόφιμα, ρούχα, η παραχώρηση της χρήσης κατοικίας ή αυτοκινήτου και εισιτήρια ελεύθερης κυκλοφορίας με συγκοινωνιακά μέσα, ενώ οι συνηθέστεροι κλάδοι που παρέχουν τέτοια προϊόντα είναι τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια και το οικόσιτο προσωπικό. Πάντως σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες χορηγούνται αντί χρηματικού μισθού παροχές σε είδος, ολικώς ή μερικώς, η αξία των παροχών αυτών θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον τον ελάχιστο νόμιμο μισθό (ΑΠ 310/64 ΔΕΝ 20,806).

Ο μισθός σε είδος προστατεύεται και κατοχυρώνεται όπως ο χρηματικός μισθός (ΕφΑθηνών 3913/71 ΕΕΔ 31,468). Στην περίπτωση δηλαδή που ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό σε είδος, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να τον απαιτήσει επικαλούμενος τα άρθρα 383 του ΑΚ σε συνδυασμό με το 672 και 673 του Αστικού Κώδικα. Επιπλέον, η μη εμπρόθεσμη καταβολή και αυτού του είδους του μισθού τιμωρείται ποινικώς, με βάση το άρθρο μόνο του α.ν. 690/45, καθώς ο μισθός σε είδος περιλαμβάνεται στην έννοια των «πάσης φύσεως αποδοχών» που αναφέρεται στην συγκεκριμένη διάταξη.

Η σπουδαιότερη κριτική που δέχεται ο τρόπος αυτός αμοιβής αναφέρεται στον περιορισμό της ελευθερίας του εργαζομένου και στην δέσμευση που δημιουργείται στην προσωπικότητα του εργαζομένου, αφού του στερεί το δικαίωμα της ελεύθερης διαμόρφωσης των επιλογών του και των όρων της καθημερινής του ζωής.

Δεύτερο δε ζήτημα που γεννάται και μπορεί να προκαλέσει προβλήματα είναι η αποτίμηση των παρεχόμενων ειδών σε χρήμα. Η αποτίμηση αυτή παίζει σημαντικό ρόλο όταν εξετάζεται εάν ο παρεχόμενος μισθός καλύπτει τα ελάχιστα όρια των νομίμων αποδοχών. Η αποτίμηση αυτή θα γίνει με βάση την αξία που έχει το είδος για τον εργαζόμενο, δηλαδή την αξία της παροχής στην ελεύθερη αγορά και όχι την αξία που έχει για τον εργοδότη (Σύνταξη ΕΕΔ 28, 938, ΑΠ 1468/87 ΕΕΔ 47,1121, ΑΠ 1691/90 ΔΕΝ 48,986, Σ.τ.Ε. 2080/90 ΔΕΝ 47,1185). Ο εργοδότης βέβαια έχει το δικαίωμα να καταβάλλει σε χρήμα μία προβλεπόμενη, από σ.σ.ε. ή νόμο, παροχή σε είδος εκτός αν η μετατροπή αυτή δεν μπορεί να γίνει λόγω της φύσεως του αντικειμένου της ή εάν η μετατροπή αυτή αποτελεί βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο (Βλαστός, 1999) ή τέλος αν οι παροχές σε είδους εξυπηρετούν θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Η Προστασία του Μισθού από τον Επιθεωρητή Εργασίας

Σε περίπτωση που συμφωνηθεί η παροχή σε είδος κατά παράβαση των απαγορευτικών διατάξεων του νόμου, όπως προσδιορίστηκαν παραπάνω, προκαλείται μεν ακυρότητα στην συμφωνία αυτή, αλλά δεν συμπαρασύρεται ολόκληρη η εργασιακή σύμβαση, ενώ επιπλέον ο μισθός σε είδος μπορεί να αντικατασταθεί από το αντίστοιχο χρηματικό τίμημα.

Τέλος, ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στον διαχωρισμό των παροχών σε είδος που δίνονται ως αντάλλαγμα της εργασίας, δηλαδή ως μισθός και των παροχών που δίνονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης που δεν αποτελούν μισθό και για τις οποίες γίνεται λόγος παρακάτω.

Κεφάλαιο 2^ο

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

2.1 Βασικός μισθός

Ο βασικός μισθός θεωρείται ότι είναι η κύρια αντιπαροχή για την παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία (Κουκιάδης, 1997). Πιο αναλυτικά δηλαδή ο μισθός δεν αποτελεί συνήθως ένα αδιάσπαστο και ενιαίο κονδύλιο αλλά απαρτίζεται από επιμέρους μικρότερες παροχές του εργοδότη. Το σύνολο των παροχών αυτών καλούνται αποδοχές (Βλαστός, 1999). Οι αποδοχές αυτές όμως δεν αποτελούν αποκλειστικά και πάντα αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας, αλλά καταβάλλονται στον εργαζόμενο για διάφορες αιτίες που σχετίζονται με το πρόσωπο του εργαζόμενου, με τις συνθήκες εργασίας, με την υπηρεσιακή του κατάσταση κ.λπ. και πρέπει να διακρίνονται από το σταθερό ποσό που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας και το οποίο όπως προαναφέρθηκε αποτελεί το βασικό μισθό.

Η έννοια του βασικού μισθού είναι ιδιαίτερα σημαντική για το εργατικό δίκαιο, διότι αποτελεί συνήθως την βάση υπολογισμού της ποσοστιαίας αναλογίας των υπολοίπων εργοδοτικών παροχών που προστίθενται στο ύψος του βασικού μισθού και αποτελούν το συνολικό μέγεθος των αποδοχών. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι για τον προσδιορισμό του βασικού μισθού λαμβάνεται υπ' όψη ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού, αφού στην έννοια του βασικού μισθού περιλαμβάνονται οι προσauxήσεις που χορηγούνται για την αρχαιότητα του.

Ο βασικός μισθός μπορεί να είναι νόμιμος ή και συμβατικός όταν έχει καθοριστεί, με ατομική συμφωνία, σε επίπεδα υψηλότερα από αυτά του νομίμου.

Στον όρο των αποδοχών περιλαμβάνονται οι κάθε φύσεως εργοδοτικές παροχές που καταβάλλονται σταθερώς και μονίμως και αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο, κατά βάση, συνεχώς (ΑΠ139/71, ΔΕΝ 27, 290). Σε αντίθεση όμως με το βασικό μισθό, τα επιδόματα καταβάλλονται για ορισμένες ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας, την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου ή την θέση του στην επιχείρηση.

2.2 Επιδόματα

Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς ότι στην χώρα μας, εξαιτίας κυρίως των χαμηλών βασικών μισθών, προβλέπονται από νόμους, σ.σ.ε. ή άλλες κανονιστικές

διατάξεις, διάφορα και ποικιλώνυμα επιδόματα τα οποία κατά κανόνα υπολογίζονται επί του βασικού μισθού.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι στον ίδιο εργαζόμενο μπορούν να συντρέχουν περισσότερα επιδόματα όταν υπάρχουν οι προϋποθέσεις και οι αιτίες για τις οποίες χορηγείται το καθένα από αυτά, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία χορηγήθηκαν από την ίδια ή συγγενή αιτία από διαφορετικές διατάξεις, οπότε ο εργαζόμενος οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 7του ν.1876/1990 να επιλέξει το ευνοϊκότερο γι' αυτόν. Εξαίρεση υπάρχει όταν από τις διατάξεις που θέσπισαν το εν λόγω επίδομα προβλέπεται η καταβολή και των δύο ή αναφέρεται επιφύλαξη διατήρησης και του προηγούμενου επιδόματος.

Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται είτε από το νόμο, είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είτε από διαιτητικές αποφάσεις, είτε από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια, συνιστούν τακτικές αποδοχές και αναπροσαρμόζονται στις εκάστοτε αυξήσεις του βασικού μισθού επί τη βάση του οποίου υπολογίζονται (Ντάσιος, 1999).

Να σημειωθεί ακόμη ότι τα επιδόματα χορηγούνται, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, σε κάθε μισθωτό που παρέχει την εργασία του με τις ίδιες συνθήκες, χωρίς διάκριση φύλλου, ιθαγένειας ή άλλης αιτίας που αφορά την προσωπική του κατάσταση.

2.2.1 Συμψηφισμός επιδομάτων με ανώτερες των νομίμων αποδοχές

Όταν ο καταβαλλόμενος, βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας, μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπόμενων από την οικεία σ.σ.ε. ή δ.α. αποδοχών (άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων) τότε δεν οφείλονται στον μισθωτό ιδιαίτερος, επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού, τα προβλεπόμενα από σ.σ.ε. ή δ.α. την επιδόματα. Τα επιδόματα δηλαδή συμψηφίζονται στον υψηλότερο μισθό, εκτός εάν έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επί πλέον του συμπεφωνημένου μισθού (ΑΠ 591/96 ΔΕΝ 1998, 226, ΑΠ 642/87 ΔΕΝ 1988, 407). Με άλλα λόγια η δυνατότητα συμψηφισμού αποτελεί τον κανόνα ενώ απαιτείται συμφωνία για το αντίθετο. Το παραπάνω δε έχει εφαρμογή ακόμη και για επιδόματα που θεσπίστηκαν μετά από την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης με την οποία είχαν προβλεφθεί οι υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές (ΑΠ 943/88 ΔΕΝ 1989, 1183, ΑΠ287/85 ΔΕΝ 1986, 385).

Ακόμη να σημειωθεί ότι έχει κριθεί άκυρος ο περιλαμβανόμενος σε συλλογική σύμβαση εργασίας όρος περί απαγορεύσεως του συμψηφισμού επιδόματος με τις

υψηλότερες αποδοχές που καταβάλλονται βάσει ατομικής σύμβασης εργασίας. Και αυτό διότι οι σ.σ.ε. και δ.α. καθορίζουν μόνο κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε υποχρεωτικούς τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομική σύμβαση (Εφ. Αθηνών 6091/2001, ΔΕΝ 2003, 600).

2.2.2 Περικοπή επιδόματος

Καταρχήν να σημειωθεί ότι ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, δεν επιτρέπεται να καταργήσει νόμιμα ή συμβατικά δικαιώματα του μισθωτού και ειδικότερα να προκαλέσει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σχέσεως, εάν έτσι ο μισθωτός υφίσταται μείωση και προσβάλλεται η προσωπικότητά του κατά την έννοια των άρθρων 57-59 του ΑΚ, ή βλάπεται υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα. Αντίθετα, δεν συνιστά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος, ούτε αποτελεί βλαπτική μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας η περικοπή ορισμένου επιδόματος που χορηγείται ως μισθολογική προσαύξηση για ορισμένη ειδική αιτία που σχετίζεται άμεσα με το είδος της εργασίας του μισθωτού ή τη θέση του στην επιχείρηση, εφ' όσον το επίδομα αυτό οφείλεται μόνο για το χρόνο που συντρέχει η αιτία για την οποία χορηγείται.

Πιο συγκεκριμένα, δηλαδή, κρίθηκε νόμιμη η περικοπή επιδόματος που καταβάλλονταν λόγω θέσης ευθύνης μετά από μετάθεση του μισθωτού σε άλλο τμήμα της επιχείρησης, η οποία μάλιστα πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήσεώς του (ΑΠ 997/2004 ΔΕΝ 2005, 212).

Επίσης, δεν θεωρείται βλαπτική μεταβολή η μετάθεση του μισθωτού σε νέα θέση εργασίας με ανάλογα, προς το βαθμό και την εμπειρία του καθήκοντα, όταν προβλέπεται από τον Οργανισμό Προσωπικού ή από τη σύμβαση εργασίας του, ούτε είναι καταχρηστική έστω και αν στη νέα θέση ο μισθωτός στερήθηκε σημαντικά επιδόματα, η λήψη των οποίων όμως ήταν συνδεδεμένη με την άσκηση των καθηκόντων της προηγούμενης θέσης και όχι με το πρόσωπο, τον μισθό ή τον βαθμό του (Εφ. Αθηνών 3646/2001, ΔΕΝ 2003/1070).

2.2.3 Σπουδαιότερα επιδόματα

Είναι κοινά αποδεκτό ότι τα σπουδαιότερα από τα χορηγούμενα επιδόματα είναι τα οικογενειακά επιδόματα και τα δώρα εορτών, για τα οποία θα γίνει λόγος αναλυτικότερα παρακάτω. Από τα υπόλοιπα επιδόματα τα περισσότερα μπορούν να

ενταχθούν σε δύο βασικές κατηγορίες όπου η πρώτη περιλαμβάνει αυτά που συνδέονται με την αρχαιότητα του μισθωτού και η δεύτερη αυτά που συνδέονται με τις ιδιαίτερες συνθήκες παροχής εργασίας ή την ιδιαιτερότητα της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος.

Επίδομα τριετιών

Το επίδομα αυτό λειτουργεί στην ουσία ως ένα είδος μισθολογικής προαγωγής του εργαζόμενου, αφού ο σκοπός της χορήγησής του είναι η ανταμοιβή αυτών που αποδεικνύουν ευδόκιμη υπηρεσία και χρειάζεται από τον μισθωτό να αποδείξει στον εργοδότη τη προηγούμενη επαρκή και επιμελή υπηρεσιακή απόδοση. Προϋπόθεση για το συνυπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζόμενου και τη, με βάση αυτόν, διαμόρφωση των αποδοχών του, αποτελεί η υποβολή στον εργοδότη του των σχετικών αποδοχών λόγω προϋπηρεσίας. Η δε καταβολή των υψηλότερων αποδοχών λόγω της προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα υποβολής των εν λόγω πιστοποιητικών, χωρίς να αποκλείεται η απόδειξη της προϋπηρεσίας και η γνωστοποίησή της στον εργοδότη και με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, όπως το ασφαλιστικό βιβλιάριο του εργαζομένου (ΑΠ 33/2004, ΕΑΕΔ 39, 569, Εφ. Αθηνών 7944/73, ΔΕΝ 30, 754).

Επίσης έχει κριθεί ότι δεν αποτελεί προϋπηρεσία η οικειοθελής απασχόληση κάποιου προς απόκτηση εμπειρίας ή η προσφορά υπηρεσιών χωρίς μισθό σε επιχειρήσεις φίλων ή συγγενών κτλ. (ΑΠ 836/2004, ΕΑΕΔ 2005, 573) και αυτό διότι ο απασχολούμενος κάτω από αυτές τις συνθήκες δεν υπόκειται στους περιορισμούς και τις δεσμεύσεις που απορρέουν από την εργασιακή σύμβαση ώστε να κριθεί εάν είναι ικανός να τους ανεχθεί και να τους αντιμετωπίσει και εάν έχει τα προσόντα για προσήκουσα παροχή εργασίας.

Στους υπαλλήλους που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια και δεν υπάγονται σε άλλη ιδιαίτερη ρύθμιση χορηγείται προσαύξηση 10% για κάθε τριετία και συνολικά μέχρι 3 τριετίες, ενώ για τους εργατοτεχνίτες που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια η προσαύξηση είναι 5% για κάθε τριετία και μέχρι 4 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία λαμβάνεται για τους μεν υπαλλήλους η διανυθείσα μετά το 19^ο έτος της ηλικίας τους και σε θέσεις παρεμφερείς με αυτή που κατέχουν, ενώ για τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους και σε οποιαδήποτε ειδικότητα.

Επίδομα πολυετίας ή προϋπηρεσίας

Με το επίδομα αυτό αμείβεται η συνολική υπηρεσιακή αρχαιότητα του εργαζόμενου είτε στην συγκεκριμένη θέση είτε στην συγκεκριμένη επιχείρηση είτε στο συγκεκριμένο επάγγελμα και πάντα υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 433/1996, ΔΕΝ 52,868). Ο συνυπολογισμός της προϋπηρεσίας γίνεται από την στιγμή που αυτή θα αποδειχθεί με την προσκόμιση των σχετικών δικαιολογητικών (ΑΠ 33/2004, ΕΑΕΔ 39, 569) ενώ ως προϋπηρεσία λαμβάνεται και αυτή που έχει διανυθεί με την ίδια ειδικότητα στην αλλοδαπή (ΑΠ 332/90 ΔΕΝ 47, 217).

Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας

Το επίδομα αυτό χορηγείται όταν η εργασία παρέχεται υπό ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες και έχει σκοπό την κατά κάποιο τρόπο εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών που απαιτούν ανάλωση των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων πέρα από το σύνηθες (Σ.τ.ε. 3180/76 ΕΕΔ 36,169). Η παροχή του εν λόγω επιδόματος προβλέπεται ειδικώς και ορίζεται από ειδικούς νόμους ή υπουργικές αποφάσεις ή σ.σ.ε. ή και δ.α .

Εάν τυχόν ο καταβαλλόμενος μισθός είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο νόμιμο επιτρέπεται ο συμψηφισμός του συγκεκριμένου επιδόματος στις ανώτερες των νομίμων αποδοχές (ΑΠ 1704/84 ΔΕΝ 40, 997, ΑΠ 31/80, ΔΕΝ 36, 434).

Επίδομα ισολογισμού

Σύμφωνα με το άρθρο 3 της από 9.5.95 σ.σ.ε. των Λογιστών, το επίδομα ισολογισμού χορηγείται στους λογιστές και βοηθούς λογιστών που απασχολούνται ευθέως και αμέσως με τη σύνταξη του ισολογισμού και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών αν και εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και σταθερά κάθε χρόνο. Η πληρωμή του λαμβάνει χώρα μία φορά το χρόνο και μέσα σε ένα μήνα από την περάτωση της σύνταξης του ισολογισμού. Με βάση δε την από 26.7.2004 σ.σ.ε. των Λογιστών το ύψος του ποσοστού του επιδόματος αυτού είναι ίσο με 70%.

Ειδικότερα σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις στις οποίες το σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών, που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο ή τα χωριστά τμήματα αυτού, υπερβαίνει τα πέντε άτομα, το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών. Ενώ, σύμφωνα με τη νομολογία ακόμη και στην δεύτερη αυτή περίπτωση (όπου το επίδομα χορηγείται σε όλους), το επίδομα ισολογισμού χορηγείται όχι για τη συνήθη λογιστική εργασία αλλά

μόνο «για την εξυπακουόμενη ειδική απασχόλησή εξαιτίας της σύνταξης του ισολογισμού και καταβάλλεται μετά το πέρας της εργασίας αυτής» (ΑΠ 636/93 ΔΕΝ 1993, 1297, Εφ. Θεσ/νίκης 428/95, ΔΕΝ 1996, 228).

Δεδομένου, τέλος, ότι η σύνταξη του ισολογισμού για το έτος που πέρασε πραγματοποιείται κατά τους πρώτους μήνες του επόμενου έτους, δεν είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι δικαιούται, το εν λόγω επίδομα, λογιστής ο οποίος αποχώρησε κατά την διάρκεια του προηγούμενου έτους με την αιτιολογία ότι απασχολήθηκε, κατά το προηγούμενο αυτό έτος, με λογιστικές εργασίες και με τη συλλογή στοιχείων, τα οποία ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν κατά το επόμενο έτος στη σύνταξη του ισολογισμού (Πετίνη – Πηγιώτη, ΔΕΝ 61/2005, 736).

Επίδομα διαχειριστικών λαθών

Το επίδομα των διαχειριστικών λαθών περιλαμβάνεται κατά κύριο λόγο σε συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις που αφορούν αποδοχές και όρους εργασίας υπαλλήλων γραφείων και προβλέπεται για τους ταμίες των επιχειρήσεων και γενικότερα για αυτούς που διαχειρίζονται, κατά την εκτέλεση των εργασιών τους, χρηματικά ποσά, χαρτόσημα ή ένσημα ή κάθε είδους κινητές αξίες. Το εν λόγω επίδομα καθορίζεται είτε ως ποσοστό επί του βασικού μισθού, είτε ως ορισμένο χρηματικό ποσό καταβαλλόμενο ανά μήνα και σκοπό έχει την αποφυγή μείωσης του μισθού από τυχόν ελλείμματα που μπορεί να δημιουργηθούν από διαχειριστικά λάθη κατά την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων του μισθωτού.

Όπως ρητά αναφέρεται στην 25/96 διαιτητική απόφαση που ρυθμίζει τους όρους απασχόλησης των υπαλλήλων γραφείου βιοτεχνίας- βιομηχανίας, το παραπάνω επίδομα «χορηγείται μόνο στους εργαζόμενους που έχουν αποκλειστικά την ευθύνη διαχείρισης χρηματικών ποσών» και συνεπώς όχι σε εκείνους που «παρεμπιπτόντως ή ευκαιριακά ασχολούνται με την είσπραξη ή διαχείριση αξιών» (Καρατζάς, ΔΕΝ 61, 266).

Σε περίπτωση απαιτήσεων του εργοδότη κατά του μισθωτού, που προέρχονται από την διάπραξη διαχειριστικών λαθών του τελευταίου, το δικαίωμα του συμψηφισμού θα μπορούσε να ασκηθεί κυρίως στην περίπτωση που στον συγκεκριμένο μισθωτό καταβάλλονται πρόσθετες ή ανώτερες των νομίμων αποδοχές και μάλιστα κατά τρόπο που να μην προκύπτει μείωση του αναγκαίου, για την διατροφή του εργαζόμενου και της οικογενείας του, μισθού (Χρ. Καρατζάς, ΔΕΝ 2004, 266). Από την νομολογία γίνεται δεκτό ότι μπορεί ο εργοδότης να προβεί σε

παρακράτηση της χρηματικής του απαίτησης επί παροχών προς τον εργαζόμενο που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα όπως είναι η αποζημίωση λόγω απολύσεως (ΑΠ 386/78 ΔΕΝ 1978, 900) ή η αποζημίωση για τη μη χορηγηθείσα άδεια (ΑΠ 140/76 ΔΕΝ 1976, 411).

Σε περίπτωση δε που ο εργαζόμενος κατ' επανάληψη διαπράττει διαχειριστικά ή άλλα λάθη κατά την παροχή της εργασίας του ή γενικότερα προκαλεί ζημιά στα προϊόντα ή στις υπηρεσίες της εργοδοτικής επιχείρησης αρμόδια να αποφανθούν επί των πραγματικών περιστατικών είναι τα πολιτικά δικαστήρια.

Επίδομα παρουσίας

Στόχος της χορήγησης του επιδόματος αυτού, που προβλέπεται από πολλές επιχειρησιακές κυρίως συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είναι να αποτελεί κίνητρο για την τακτική προσέλευση των εργαζομένων. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι μπορεί να αποτελέσει αντιπεργιακό κίνητρο αφού το δικαίωμα της απεργίας είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο και η αποχή σε κάθε τέτοια περίπτωση είναι απόλυτα δικαιολογημένη (Ντάσιος, 1999). Συνεπώς η μη με προσέλευση στην εργασία σε περίπτωση απεργίας δεν στερεί στον εργαζόμενο την διεκδίκηση του επιδόματος αυτού (Ειρ. Πατρών 78//1983, ΕΕΔ 42, 808).

Εφόσον το επίδομα αυτό καταβάλλεται σταθερά αποτελεί μέρος του μισθού και συνεπώς ως τακτική αποδοχή συνυπολογίζεται στα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, στις αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας καθώς και στην αποζημίωση απολύσεως σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Οικογενειακά επιδόματα

Με τον όρο οικογενειακά επιδόματα νοούνται τόσο το επίδομα γάμου όσο και το επίδομα τέκνων, τα οποία υπάγονται στο νομικό καθεστώς των επιδομάτων και αποτελούν μισθό, εκτός αν προέρχονται όπως θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω, από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Κουκιάδης, 1995).

α. Επίδομα γάμου

Το επίδομα γάμου έχει καθιερωθεί από το έτος 1976 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Με την καθιέρωση της αρχής της ισότητας των φύλλων

το επίδομα γάμου δεν μπορεί να χορηγείται πλέον μόνο στους άνδρες, αλλά δίνεται σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτου φύλλου και με τις ίδιες προϋποθέσεις (άρθρο 4 του ν.1414/1984). Επιπλέον, το άρθρο 4 της από 10.3.89 ε.γ.σ.σ.ε. (ΥΑ 12756/89 – ΔΕΝ 1989 σελ.351) ορίζει ότι το ποσοστό του επιδόματος γάμου διαμορφώνεται σε ποσοστό 10%.

Η δε παράγραφος 2 του άρθρου 20 του Ν.1849/89 ορίζει ότι το προβλεπόμενο από την ε.γ.σ.σ.ε. επίδομα γάμου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας καθώς και οι διαζευγμένοι σύζυγοι (Ειρ. Αθηνών 12/2002, ΔΕΝ 2005, 123).

β. Επίδομα τέκνων

Αντιθέτως το επίδομα τέκνων δεν έχει καθιερωθεί κατά τρόπο γενικό με ε.γ.σ.σ.ε ή δ.α., αλλά οφείλεται μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπεται από σ.σ.ε. ή δ.α ή Νόμο ή κανονισμό επιχείρησης ή άλλη διάταξη. Σε περίπτωση όμως που δεν υπάρχει τέτοια πρόβλεψη, το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ και συγκεκριμένα από το Διανεμητικό Λογαριασμό Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ). Ο λογαριασμός αυτός έχει συσταθεί με τον Ν. 3868/58 (ΦΕΚ 178^Α 29.10.58) και έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί με σωρεία διατάξεων που όμως η γενική του φιλοσοφία και ο σκοπός του διατηρήθηκε ο ίδιος. Στόχος του λοιπόν, είναι η χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων στους μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη της χώρας, ασφαλιζονται στον ΔΛΟΕΜ και με ορισμένες προϋποθέσεις, που καθορίζονται από ειδικές διατάξεις και εσωτερικό κανονισμό, έχουν δικαίωμα για την είσπραξη του επιδόματος. Τα επιδόματα του ΔΛΟΕΜ όμως δεν θεωρούνται μισθός (Κουκιάδης, 1995).

Οι δικαιούχοι των οικογενειακών επιδομάτων ασφαλιζονται, όπως προαναφέρθηκε, στον ΔΛΟΕΜ και τις εισφορές συνεισπράττει το ΙΚΑ. Το ύψος της εισφορά ανέρχεται σε 2% επί των αποδοχών και βαρύνει κατά το ήμισυ, δηλαδή 1%, τον εργαζόμενο και κατά το υπόλοιπο 1% τον εργοδότη. Οι εισφορές αυτές υπολογίζονται επί των πάσης φύσεως καταβαλλόμενων αποδοχών (Γαμβρούδη, ΕΑΕΑ 2005, 439).

Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί δικαιούνται, σύμφωνα με την Β122645/15.10.2002 εγκύκλιο του ΟΑΕΔ, το επίδομα παιδιών εφόσον έχουν πραγματοποιήσει, κατά το προηγούμενο της επιδότησης έτος, πενήντα τουλάχιστον ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του ΔΛΟΕΜ. Θεωρείται δε, ότι υπάρχει αυτή η προϋπόθεση και κατά την

δίμηνη τακτική επιδότηση του δικαιούχου λόγω ανεργίας και κατά την δίμηνη συνεχή ανικανότητα του δικαιούχου για εργασία. Ως ημέρες εργασίας με βάση τις οποίες θεμελιώνεται δικαίωμα επιδοτήσεως λογίζονται εκείνες για τις οποίες υφίσταται υποχρέωση καταβολής εισφορών προς τον ΔΛΟΕΜ, για απασχόληση για την οποία ασφαλίζεται ο μισθωτός στο ΙΚΑ ή σε άλλο ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ασφάλισης.

Τα παιδιά για τα οποία καταβάλλεται το επίδομα πρέπει να έχουν ηλικία μέχρι 18 ετών ή να σπουδάζουν σε εκπαιδευτικές μονάδες οποιουδήποτε τύπου, που έχουν ενταχθεί σε οποιαδήποτε βαθμίδα εκπαίδευσης, ή ανήκουν στο Δημόσιο ή σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου ή μεταλυκειακά προπαρασκευαστικά κέντρα της ημεδαπής ή αντίστοιχες μονάδες της αλλοδαπής και έχουν ηλικία μέχρι 22 ετών, ή αν είναι ανίκανα για εργασία για όσο χρόνο διαρκεί η ανικανότητα. Επιπλέον πρέπει να είναι άγαμα και να κατοικούν μόνιμα στην Ελλάδα ή σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Προεδρικού Διατάγματος (ΠΔ) 527/84 δικαιούχοι για την είσπραξη του επιδόματος είναι όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στις ανωτέρω διατάξεις ανεξαρτήτως φύλλου. Δικαιούχος, σύμφωνα πάντα με το ίδιο ΠΔ, του επιδόματος μπορεί να είναι και τρίτο πρόσωπο εφόσον του έχει ανατεθεί, με δικαστική απόφαση, η επιμέλεια παιδιού.

Η καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων, με βάση το άμεσο και υποχρεωτικό αποτέλεσμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οφείλεται από τότε που συντρέχουν στον εργαζόμενο οι αντίστοιχες προϋποθέσεις. Στα πλαίσια βέβαια της καλής πίστης επιβάλλεται η έγκαιρη γνωστοποίηση των σχετικών προϋποθέσεων στον εργοδότη, διότι πρόκειται για θέματα τα οποία ανήκουν έξω από τον κύκλο δράσης του εργοδότη (ΑΠ 1418/84 ΔΕΝ 41, 769).

Τα επιδόματα εορτών (Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα)

Τα δώρα εορτών καθιερώθηκαν αρχικά με εθιμικό δίκαιο αλλά μετονομάστηκαν σε επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα με τον ν.1082/1980 (άρθρο 1) και απέκτησαν μισθολογικό χαρακτήρα.

Οι αποδοχές αυτές δεν αποτελούν αποδοχές μόνο για το χρονικό διάστημα που καταβάλλονται, αλλά για την περιοδικώς παρεχόμενη εργασία στο προηγούμενο χρονικό διάστημα (Κουκιάδης, 1997). Αυτό σημαίνει ότι λαμβάνονται υπόψη για τον

υπολογισμό των τακτικών αποδοχών που θα αποτελέσουν, σε περίπτωση απολύσεως, την βάση προσδιορισμού του ποσού της αποζημίωσης.

Για τον υπολογισμό των δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής, δηλαδή με μισθό ή με ημερομίσθιο και όχι η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή ως εργατοτεχνίτη (Πετίνη – Πηνώτη, ΔΕΝ 2004, 1727). Ο δε τρόπος υπολογισμού ορίζεται με το άρθρο 1 της ΥΑ 19040/81.

Αξίωση για το επίδομα έχουν οι μισθωτοί εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε στη χρονική περίοδο ανάμεσα στις δύο γιορτές. Πιο συγκεκριμένα, για τον υπολογισμό του επιδόματος Πάσχα ορίζεται το χρονικό διάστημα από 1^η Ιανουαρίου έως και 30 Απριλίου και το ύψος του είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους με μισθό αμειβόμενους ή, για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ίσο με 15 ημερομίσθια. Εάν δε η απασχόληση διήρκεσε λιγότερο γεννάται αξίωση για μερική καταβολή ανάλογη με το χρόνο απασχόλησης και συγκεκριμένα οφείλονται 2 ημερομίσθια ή το 1/15 του μέσου μηνιαίου μισθού για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα αυτό. Η ημέρα καταβολής σε κάθε περίπτωση είναι η Μεγάλη Τετάρτη, η δε δήλη ημέρα είναι η 30^η Απριλίου. Αντίστοιχα, για τον υπολογισμό του επιδόματος του Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψη το χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου έως και 31 Δεκεμβρίου και το ύψος του είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό ή 25 ημερομίσθια. Σε περίπτωση δε απασχόλησης μικρότερου χρονικού διαστήματος, η αναλογία αντιστοιχεί σε 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια ανά 19ήμερο διάρκειας της σχέσης εργασίας. Ως ημέρα καταβολής του δώρου Χριστουγέννων έχει οριστεί η 21^η Δεκεμβρίου ενώ, η δήλη ημέρα καταβολής είναι η 31^η Δεκεμβρίου. Τέλος ειδική ρύθμιση γίνεται για τους εκ περιτροπής εργαζόμενους και τους βρισκόμενους σε διαθεσιμότητα, που θα παρουσιαστεί παρακάτω.

Για τον υπολογισμό των παραπάνω επιδομάτων να σημειωθεί ότι αφαιρούνται από το χρονικό διάστημα των εργάσιμων ημερών, οι ημέρες της ασθένειας για τις οποίες καταβλήθηκε επίδομα ασθένειας (ΜονΠρΘεσ 2368/1985, ΕΕΔ 45, 436) καθώς και οι περιπτώσεις αδειάς άνευ αποδοχών, αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας ή στάσεων εργασίας, το διάστημα στρατεύσεως ή σπουδαστικής άδειας, αλλά και αυτό της γονικής και συνδικαλιστικής άδειας εφόσον είναι άνευ αποδοχών (Πετίνη – Πηνώτη, ΔΕΝ 2004, 460).

Η καταβολή και των δύο επιδομάτων πρέπει να γίνεται σε χρήμα, ο δε υπολογισμός τους γίνεται με βάση το ύψος του πραγματικά καταβαλλόμενου μισθού στις 15 Απριλίου για το δώρο Πάσχα και στις 10 Δεκεμβρίου για το δώρο

Η Προστασία του Μισθού από τον Επιθεωρητή Εργασίας

Χριστουγέννων αντίστοιχα. Βέβαια για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που αμείβονται κατά μονάδα ή ποσοστά ως βάση θεωρείται ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών ή του ημερομισθίου των αμοιβών στα κρίσιμα διαστήματα (άρθρ4, Υπ. Απόφασης 19040/1981).

Τέλος, η νομολογία δέχεται ότι τα ποσά των παραπάνω επιδομάτων μπορούν να συμψηφιστούν με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές μόνο κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (ΑΠ 1532/83 ΔΕΝ 1984,777).

Κεφάλαιο 3^ο

ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

3.1 Άδεια

Η χορήγηση αδείας προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 1158/95 ΔΕΝ 53, 609). Άδεια όμως δικαιούνται να λάβουν και οι μισθωτοί που προσφέρουν εργασία με άκυρη σύμβαση εργασίας καθώς το δικαίωμα της λήψης αποδοχών και επιδόματος αδείας στηρίζεται στον νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (ΑΠ 735/2003, ΔΕΝ 59, ΑΠ 983/2000, ΔΕΝ 56).

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν.3302/2004, με τον οποίο αντικαταστάθηκε η παράγραφος 1 του ΑΝ 539/45, άδεια δικαιούνται να λάβουν οι προσλαμβανόμενοι μισθωτοί δίχως να απαιτείται συμπλήρωση βασικού χρόνου απασχόλησης στον εργοδότη. Πιο συγκεκριμένα δηλαδή ο εργοδότης υποχρεούται:

- α) Για το πρώτο ημερολογιακό έτος να χορηγήσει αναλογία της αδείας του μισθωτού μέχρι και την 31^η Δεκεμβρίου. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται βάσει των 20 ημερών αδείας επί πενθημέρου και 24 επί εξαημέρου.
- β) Για το δεύτερο ημερολογιακό έτος, να χορηγήσει την άδεια και πάλι τμηματικά, ανάλογα με το διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός θα απασχοληθεί στην επιχείρηση μέσα στο έτος αυτό, γεγονός που σημαίνει ότι στην περίπτωση που ο μισθωτός κλείσει ένα έτος από την απασχόλησή του η άδεια προσαυξάνεται κατά μία ημέρα.
- γ) Για το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και για τα επόμενα, η άδεια χορηγείται σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο μέσα στο έτος και μάλιστα από την 1^η Ιανουαρίου του έτους αυτού.

Για τους μισθωτούς όμως που έχουν δώδεκα έτη προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, ο υπολογισμός της αδείας τους θα γίνει από το πρώτο έτος βάσει των 25 ημερών επί πενθημέρου και 30 επί εξαημέρου.

3.2 Αποδοχές αδείας

Κατά την διάρκεια της αδείας του ο μισθωτός δικαιούται, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ΑΝ 539/45, να λάβει τις συνήθεις αποδοχές εκείνες δηλαδή που θα ελάμβαναν εάν εργαζόταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Στις αποδοχές περιλαμβάνεται ότι καταβάλλεται στον μισθωτό τακτικώς και μονίμως ως αντάλλαγμα της εργασίας του (Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610). Κατά την απόφαση 9082/82 του Εφ. Αθηνών (ΔΕΝ 1982, 1146) στις αποδοχές αδείας συνυπολογίζονται οι τακτικές,

πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές που καταβάλλονται κατά τρόπο συνεχή, σταθερό και μόνιμο, ώστε να είναι βέβαιο ότι θα καταβάλλονταν εάν ο μισθωτός εργαζόταν κατά το χρόνο της αδειάς.

Αποδοχές μεταξύ άλλων αποτελούν η αμοιβή για τακτική εργασία κατά Κυριακή, εορτές ή νύχτα (ΑΠ 659/2003, ΔΕΝ 59, 1145, ΑΠ 1449/2002 ΔΕΝ 59, 919, ΑΠ273/93 ΔΕΝ 1993, 1290, ΑΠ 540/85 ΔΕΝ 1986, 80, ΑΠ 1318/84 ΔΕΝ 1985, 661) όχι όμως και το 1/25 του αμειβόμενου με μηνιαίο μισθό ως αποζημίωση για τη μη χορήγηση της αναπληρωματικής αναπαύσεως (Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610). Για τον προσδιορισμό των αποδοχών αδειάς λαμβάνεται, επίσης, υπόψη η αμοιβή για νόμιμη τακτική υπερωρία που θα πραγματοποιούσε ο μισθωτός κατά τα διάστημα της αδειάς του (ΑΠ 911/86 ΔΕΝ 1987, 167, Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610 και Εφ. Θεσ/νίκης 1038/93 ΔΕΝ 1944, 289).

Δεν υπολογίζεται στις αποδοχές αδειάς η αμοιβή για παράνομη υπερωριακή εργασία, ούτε και η αναλογία των δώρων εορτών, αφού οι αποδοχές αδειάς δεν σχετίζονται αορίστως με τις τακτικές αποδοχές, όπως συμβαίνει με τα δώρα εορτών, στα οποία υπολογίζεται το επίδομα αδειάς, αλλά συγκεκριμένα με τις αποδοχές που θα ελάμβανε ο μισθωτός εάν εργαζόταν κατά το συγκεκριμένο διάστημα της αδειάς (Χρ. Πετίνη – Πηνιώτη ΔΕΝ 2005, 950).

Οι μισθωτοί που αμείβονται, όπως οι σερβιτόροι, με ποσοστά εις βάρος των πελατών της επιχείρησης δικαιούνται ως αποδοχές αδειάς τόσα τεκμαρτά ημερομίσθια του ΙΚΑ (της οικείας ασφαλιστικής κλάσης) όσος είναι ο αριθμός των εργάσιμων ημερών της αδειάς τους, όπως προκύπτει από το άρθρο 4 του ΑΝ 539/55 σε συνδυασμό με το ΒΔ 15.11.49.

Με βάση τη παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ΑΝ 539/45, τόσο οι αποδοχές αδειάς όσο και το επίδομα αδειάς προκαταβάλλονται στο μισθωτό κατά την έναρξη της αδειάς του. Στην περίπτωση δε της τμηματικής χορηγήσεως της αδειάς προκαταβάλλεται το ανάλογο μέρος των αποδοχών και του επιδόματος αδειάς.

Σε περίπτωση μη χορηγήσεως της αδειάς μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου του έτους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον μισθωτό τις αποδοχές της αδειάς. Με την λήξη του έτους η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική αφού δεν επιτρέπεται μεταφορά της αδειάς αυτούσια σε επόμενο έτος. Μία τέτοιου είδους μεταφορά είναι ανίσχυρη έστω και εάν έγινε με την συναίνεση του μισθωτού (ΑΠ 1234/2003, ΔΕΝ 2004, 78). Όταν όμως υπάρχει πταίσμα του εργοδότη ως προς την μη χορήγησή της, όταν δηλαδή ο μισθωτός ζήτησε την άδεια και ο εργοδότης αρνήθηκε

να του τη χορηγήσει (εδάφιο β' παράγραφος 1 του άρθρου 5 του ΑΝ 539/45 και άρθρο 3 του ΝΔ 3755/57), τότε οι αποδοχές της αδειας οφείλονται προσαυξημένες κατά 100%, δηλαδή διπλές. Κρίθηκε ότι προσαυξημένες κατά 100% οφείλονται και όταν ο εργοδότης αρνήθηκε να τη χορηγήσει διότι δεν εύρισκε αντικαταστάτη (ΑΠ 331/2003 ΔΕΝ 2003, 1649) ή λόγω αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών (Πολ. Πρωτ. Αθηνών 815/2003, ΔΕΝ 2003, 445). Δεν νοείται όμως αποζημίωση κατά 100% των αποδοχών αδειας όταν υπάρχει αμφιβολία για την υποχρέωση χορήγησης της άδειας (ΑΠ 1392/2003, ΔΕΝ 2004, 1540). Όταν όμως ο ίδιος ο μισθωτός δεν δέχτηκε να λάβει την άδεια του τότε οφείλονται απλές αποδοχές (ΑΠ 1224/76, ΔΕΝ 1977). Επίσης, δεν οφείλεται προσαύξηση για την μη λήψη της αδειας σε υπαλλήλους του Δημοσίου ή Επιχειρήσεων Κοινή Ωφέλειας (ΑΠ 656/2003, ΔΕΝ 2003, 1000). Να σημειωθεί δε ότι η προσαύξηση 100% οφείλεται μόνο στην άδεια του ΑΝ 539/45 και όχι σε άλλη συμβατική ή νόμιμη άδεια (ΑΠ 570/2004, ΔΕΝ 2004, 1404).

Για τον υπολογισμό τόσο των αποδοχών αδειας, όσο και του επιδόματος αδειας καθώς και της, κατά 100%, προσαύξησης στην περίπτωση της μη χορήγησης της αδειας, θα ληφθούν ως βάση οι αποδοχές της 31^η Δεκεμβρίου του έτους στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια, αφού η ημέρα αυτή αποτελεί το αργότερο χρονικό σημείο για την εκπλήρωση της υποχρέωσης της χορήγησης της αδειας (Χρ. Πετίνη – Πηνιώτη ΔΕΝ 2005, 950).

Κατά την διάρκεια της αδειας απαγορεύεται η ανάληψη οποιασδήποτε έμμισθης εργασίας από το μισθωτό. Στην αντίθετη περίπτωση, ο νέος εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλλει αμοιβή για το χρονικό αυτό διάστημα. Σύμφωνα δε με το άρθρο 5, παράγραφος 1 του ΑΝ 539/45, κάθε συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού σχετική με την εγκατάλειψη του δικαιώματος της αδειας ή της παραίτησης από αυτό θεωρείται ανύπαρκτη έστω και εάν περιέχει την καταβολή της αδειας προσαυξημένη.

Κατά την υπ' αριθμό 11/91 όμως απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου (ΔΕΝ 1991, 694) οι εργαζόμενοι σε εποχιακές επιχειρήσεις δεν δικαιούνται αυτούσια την άδεια αλλά την αποζημίωση αδειας. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΠΔ 88/99, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική όταν η σχέση εργασίας λύνεται πριν από τη λήψη της κανονικής αδειας (ΑΠ 1181/2000, ΔΕΝ 2002, 1629)

Δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός τόσο των αποδοχών αδειας όσο και του επιδόματος αδειας με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε κατόπιν ρητής συμφωνίας (Πετίνη-Πηνιώτη Χ., 2003, σελ.249). Στο σημείο αυτό βέβαια να

αναφερθεί ότι τα πρόσωπα διευθύνσεως και εμπιστοσύνης εξαιρούνται από τις διατάξεις περί αδειών (ΑΠ 660/2000 ΔΕΝ 2001, 1029, ΑΠ1201/98 ΔΕΝ 1999,298, ΑΠ 674/91 ΔΕΝ 1993, 177). Έχει υποστηριχθεί όμως και αντίθετη άποψη (Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 33/1974, 1294).

Οι διατάξεις περί των αποδοχών αδείας συνιστούν αναγκαστικό δίκαιο και υπερισχύουν έναντι συλλογικών συμβάσεων εργασίας που θεσπίζουν αντίθετους όρους (ΑΠ 7/92, ΔΕΝ 1992, 537).

3.3 Επίδομα αδείας

Οι μισθωτοί δικαιούνται εκτός από τις αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας. Το δικαίωμα λήψεως επιδόματος αδείας προϋποθέτει την ύπαρξη του κυρίου δικαιώματος της λήψεως αδείας (Εφ. Θεσσαλονίκης 3603/99 ΔΕΝ 2000, 160). Εκφράστηκε όμως και αντίθετη άποψη με την 27/2004 απόφαση του Αρείου Πάγου (ΔΕΝ 2004, 1106) όπου έγινε δεκτό, χωρίς σαφή αιτιολογία, ότι παρά την απώλεια του δικαιώματος αδείας οφείλονται αποδοχές και επίδομα αδείας.

Για τον υπολογισμό του επιδόματος δεν υποδεικνύεται ειδικός τρόπος, αλλά ακολουθεί το ύψος των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί το μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τις αποδοχές 13 εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Σε ορισμένες βέβαια σ.σ.ε. ή δ.α. προβλέπεται μεγαλύτερο ύψος επιδόματος αδείας, όπως για παράδειγμα στους απασχολούμενους σε Λιθογραφεία όπου το επίδομα αδείας ορίζεται στα 17 ημερομίσθια.

3.4 Κρατήσεις επί των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας υπόκεινται στις συνήθεις εισφορές και κρατήσεις. Δεν υπόκεινται όμως σε εισφορές οι αποδοχές αδείας που χορηγούνται στους μισθωτούς των οποίων λύεται η εργασιακή σχέση πριν από τη λήψη της αδείας, σε αντίθεση με το επίδομα αδείας που υπόκειται και πάλι στις συνηθισμένες κρατήσεις (έγγραφο ΙΚΑ, ΔΕΝ 1982, 1215).

Τέλος δεν υπόκεινται σε εισφορές και κρατήσεις η προσαύξηση κατά 100% των αποδοχών της αδείας στην περίπτωση, που όπως προαναφέρθηκε, η μη λήψη της αδείας οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη.

3.5 Ποινική ευθύνη

Ο εργοδότης εφόσον εκ προθέσεως δεν χορήγησε την άδεια υπέχει και ποινική ευθύνη κατά το άρθρο 5 παράγραφος 7 του ΑΝ 539/45, ενώ παρακάτω θα γίνει λόγος και για τις διοικητικές κυρώσεις που μπορεί να επιβληθούν.

3.6 Παραγραφή των αξιώσεων των αποδοχών και επιδόματος αδείας

Η αξίωση για λήψη των αποδοχών αδείας, του επιδόματος αδείας καθώς και της προσαύξησης κατά 100% (σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη για χορήγηση της αδείας) υπόκειται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250εδ. 17 του Αστικού Κώδικα.

Κεφάλαιο 4^ο

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ, ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ, ΤΗΝ ΝΥΧΤΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1 Εργασία κατά την Κυριακή και τις αργίες

Η απαγόρευση για εργασία κατά την Κυριακή θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1909 με την ψήφιση του ν. ΓΥΝΕ', ενώ με το Ν.2990/1989 κυρώθηκε η 14 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας. Η όλη νομοθεσία για την εβδομαδιαία ανάπαυση κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. 748/1966, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 4 του Ν.4504/1966, το οποίο εξακολουθεί να ισχύει όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 453/1976, 549/1977, 1892/1990 και τον 2224/1994.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται η εργασία κατά την Κυριακή και τις αργίες, για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτου θρησκειώματος, σε κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, και εμπορική εργασία όπως και σε κάθε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ως ημέρες δε αργίας έχουν οριστεί από το άρθρο 2 του ν.δ. 3755/1957, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 του ν.δ. 147/73 οι εξής ημέρες: α) η 25^η Μαρτίου, β) η 15^η Αυγούστου, γ) η 25^η Δεκεμβρίου, δ) η δεύτερη ημέρα του Πάσχα, η ε) η 1^η Μαΐου οι οποίες χαρακτηρίζονται ως υποχρεωτικές αργίες καθώς και στ) η 28^η Οκτωβρίου η οποία όμως χαρακτηρίζεται ως προαιρετική αργία. Ο χαρακτηρισμός της αργίας ως προαιρετική υποδηλώνει ότι είναι επιτρεπτή η λειτουργία των επιχειρήσεων κατά την ημέρα αυτή, με την διαφορά ότι η εργασία των μισθωτών θα αμειφθεί με την νόμιμη προσαύξηση των αργιών. Αντιθέτως εάν ο εργοδότης δεν τους απασχολήσει κατά την ημέρα αυτή οφείλει το ημερομίσθιο χωρίς την προσαύξηση.

Επίσης, για την εξυπηρέτηση εκτάκτων αναγκών επιτρέπεται η λειτουργία των επιχειρήσεων σε Κυριακή ή αργία, αφού όμως εκδοθεί άδεια από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και με την υποχρέωση χορήγησης συμπληρωματικής ανάπαυσης εντός της εβδομάδος που ακολουθεί, σε όσους εργαζόμενους η απασχόληση υπερβεί τις πέντε ώρες.

Ο ν. 2224/1994 απαγορεύει γενικά την λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων σε αργία ή ημέρα Κυριακή, ενώ επιτρέπει την λειτουργία τους όταν πρόκειται για πρατήριο υγρών καυσίμων, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, καφεενεία, γαλακτοπωλεία, κυλικεία, περίπτερα, ανθοπωλεία, φωτογραφεία, στιλβωτήρια και αμιγή καταστήματα πώλησης ξηρών καρπών. Επιπλέον, με απόφαση

του Νομάρχη μπορεί να επιτραπεί κατά τις παραπάνω ημέρες η λειτουργία καταστημάτων που εξυπηρετούν τουριστικές ανάγκες.

Η απαγόρευση ισχύει από ώρα 00.00 της Κυριακής ή αργίας και λήγει την 24^η ώρα της ίδιας ημέρας.

Προσαύξηση της αμοιβής

Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε ημέρα Κυριακή ή αργία δικαιούνται να πληρωθούν όχι μόνο το συμβατικό ή νόμιμο ημερομίσθιο ή 1/25 του μισθού, δηλαδή αυτό που πληρώνονται κατά τις λοιπές ημέρες αλλά και προσαύξηση ίση με το 75% επί του νομίμου και όχι επί των καταβαλλόμενων αποδοχών. Οι μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό δικαιούνται μόνο την προσαύξηση του 75%, όταν στην εβδομάδα που ακολουθεί χορηγείται συμπληρωματική ανάπαυση.

Με την διάταξη του άρθρου 2 ν. 435/1976 ρητά ορίστηκε ότι την εν λόγω προσαύξηση δικαιούνται και όσοι απασχολήθηκαν παρανόμως. Στις περιπτώσεις αυτές η προσαύξηση υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών, ενώ η κύρια αμοιβή θα υπολογιστεί με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, δηλαδή με βάση την ωφέλεια που απεκόμισε ο εργοδότης από την παράνομη παροχή της εργασίας η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη του νομίμου μισθού ή ημερομισθίου (ΑΠ 1995/84 ΔΕΝ 41,1056, ΑΠ 711/80 ΔΕΝ 36,718).

Το ημερομίσθιο της αργίας δεν δικαιούνται να πληρωθούν όσοι απουσίαζαν αδικαιολογήτως την προηγούμενη αλλά και την επομένη ημέρα της αργίας, καθώς τεκμαίρεται ότι δεν θα εργαζόταν ούτε την ενδιάμεση ημέρα. Δικαιούνται όμως το ημερομίσθιο αν απουσίαζαν μόνο την προηγούμενη ή μόνο την επομένη και αποδείξουν ότι δεν είχαν κώλυμα να εργασθούν (Ντάσιος, 1999 σελ.612).

Εάν η ημέρα αργίας συμπέσει με Κυριακή και δεν απασχοληθεί ο μισθωτός αμείβεται μόνο με το ημερομίσθιο της αργίας, ενώ εάν απασχοληθεί δικαιούται το ημερομίσθιο για την Κυριακή και την προσαύξηση, αλλά όχι και της αργίας.

Τέλος να σημειωθεί ότι οι διατάξεις για ανάπαυση κατά την Κυριακή δεν έχουν εφαρμογή για τους διευθύνοντες υπαλλήλους, αφού αυτοί δεν υπάγονται στις διατάξεις περί χρονικών ορίων (Ντάσιος Α, 1999).

Εξαιρέσεις από την απαγόρευση

Το Β.Δ. 748/1966 εξαιρεί από την απαγόρευση της εργασίας των Κυριακών και ημερών αργίας ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων οι οποίες συνοπτικά είναι:

1. Οι γεωργικές, κτηνοτροφικές και συναφείς επιχειρήσεις, πλην των λατομείων και των ορυχείων.
2. Οι οικιακοί βοηθοί.
3. Οι εργαζόμενοι σε ναυτικές επιχειρήσεις.
4. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις μεταφορών προσώπων ή πραγμάτων.
5. Οι εργαζόμενοι σε τμήματα βιομηχανιών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θάλασσας και αεροσκαφών καθώς και οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις επισκευής αυτών.
6. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις παραγωγής, μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενέργειας.
7. Οι εργαζόμενοι στις τηλεπικοινωνίες, ραδιοφωνία, τηλεόραση και λήψη κινηματογραφικών ταινιών.
8. Οι εργαζόμενοι σε δημόσια ψυχαγωγικά θεάματα και κέντρα διασκέδασεων, δημοσίων παιγνίων, πρακτορείων λαχείων και εφημερίδων και κάθε είδους εκθέσεων μουσείων, συναυλιών, αθλητικών δραστηριοτήτων, ιπποδρομιών, γραφείων ταξιδιών και λεσχών.
9. Οι εργαζόμενοι σε δημόσια λουτρά, ξενοδοχεία, ιατρεία, κλινικές, νοσοκομεία και υγειονομικά ιδρύματα γενικά.
10. Οι εργαζόμενοι σε γραφεία τελετών, νεκροταφεία και νεκροτομεία.
11. Οι εργαζόμενοι σε εφημερίδες και περιοδικά.
12. Οι σπουδαστές τεχνικών σχολών εφόσον απασχολούνται για την πρακτική τους άσκηση σε χώρους που καθορίζονται από την σχολή.
13. Οι επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.

Επιπλέον επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή ή αργία όταν πρόκειται για επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες 3 βάρδιες με την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι αναπαύονται σε δύο άλλες ημέρες τη εβδομάδος.

4.2 Νυχτερινή εργασία

Νυχτερινή εργασία χαρακτηρίζεται εκείνη που παρέχεται από τις 22.00μ.μ. έως και τις 6.00π.μ, δηλαδή έως και τις 6 το πρωί της επομένης ημέρας.

Αμοιβή

Η νυχτερινή εργασία αμείβεται με προσαύξηση 25% επί των νομίμων αποδοχών. Νόμιμες αποδοχές όπως προαναφέρθηκε είναι αυτές που καθορίζονται με

νόμο, υπουργική απόφαση, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση και περιλαμβάνουν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο καθώς και τα επιδόματα.

Η προσαύξηση για την παροχή νυχτερινής εργασίας μπορεί νομίμως να συμψηφισθεί με τις καταβαλλόμενες, ανώτερες των νομίμων, αποδοχές μόνο εφόσον προϋπάρχει ρητή, για το συγκεκριμένο ζήτημα, συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Εάν η νυχτερινή εργασία συμπίπτει με εργασία Κυριακής ή άλλης αργίας γίνεται χωριστά υπολογισμός της προσαύξησης του 25% της νύχτας επί των νομίμων αποδοχών και της προσαύξησης του 75% για την Κυριακή ή αργία (ΑΠ 306/1984 ΔΕΝ 41,2250, Έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας 1331/1981, ΔΕΝ 40,450).

Απαγόρευση

Τέλος, απαγορεύεται, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΠΔ 176/7997, η νυχτερινή εργασία για τους ανήλικους εργαζόμενους.

4.3 Υπερωριακή εργασία

Ωράριο εργασίας ή χρόνος εργασίας καλείται η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος θέτει τον εαυτό του στην διάθεση του εργοδότη και ασκεί τις συμφωνημένες δραστηριότητες (Πετίνη-Πηνιώτη Χρ., ΔΕΝ 2004, 845), στα πλαίσια πάντα που οριοθετούνται από τις εκάστοτε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται οι πραγματικές ώρες και στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας, εκτός βέβαια αντίθετης συμφωνίας ή ρύθμισης.

Το γενικώς ισχύον ωράριο, που καθιερώθηκε το 1984 με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει μέχρι σήμερα, είναι οι 40 ώρες απασχόλησης την εβδομάδα και χαρακτηρίζεται ως συμβατικό ωράριο. Γενικότερα, ως συμβατικό ωράριο χαρακτηρίζεται αυτό που καθιερώνεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας, ενώ νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθιερωθεί με διάταξη νόμου ή από διοικητική πράξη που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση αυτού, ως ανώτατο όριο ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας.

Ως προς το καθεστώς των υπερωριών θα γίνει παρακάτω μία διάκριση ανάμεσα
α) στις διατάξεις που ισχύουν έως και την 30^η Σεπτεμβρίου 2005 και β) στις διατάξεις

που δημοσιεύτηκαν με τον νέο νόμο 3385/2005 την 19^η Αυγούστου του 2005 αλλά ως ημερομηνία έναρξης της ισχύς τους ορίζεται η 1^η Οκτωβρίου του 2005.

Καθεστώς των υπερωριών έως και την 1 Οκτωβρίου 2005

Η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου και μέχρι τις τρεις πρώτες ώρες της εβδομάδος, δηλαδή την 41^η, 42^η και 43^η συνιστά από την 1-4-2001 και μέχρι σήμερα ιδιόρρυθμη υπερωρία, ενώ η υπέρβαση των ωρών εργασίας από εκεί και πέρα συνιστά υπερωρία.

Πιο αναλυτικά όμως ως προς την αμοιβή μπορούν να γίνουν οι εξής διακρίσεις:

α. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι μικρότερο των 40 ωρών τότε για την υπέρβαση του ωραρίου αυτού και μέχρι τις 40 ώρες οφείλεται το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο απλό (κατά το άρθρο 659 του ΑΚ).

β. Όταν η απασχόληση ξεπερνά τις 40 ώρες εβδομαδιαίως και μέχρι τις 43 ώρες χαρακτηρίζεται, με βάση το ν.2874/2000, ως ιδιόρρυθμη υπερωρία νόμιμη και επιτρεπτή, η οποία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

γ. Από την 1.4.2001 το νόμιμο ωράριο είναι 43 ώρες εβδομαδιαίως και η υπέρβαση των 43 ωρών θεωρείται υπερωριακή εργασία για την οποία οφείλονται τα εξής:

α) Για κάθε ώρα νομίμου υπερωρίας και μέχρι τις 120 ώρες ετησίως οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, ενώ για κάθε ώρα νομίμου υπερωρίας πέρα των 120 ωρών, για τις οποίες απαιτείται έγκριση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ), οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% .

β) Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, δηλαδή για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρήθηκαν οι διαδικασίες έγκρισης από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150%, γεγονός που σημαίνει ότι από την 1-4-2001 και η αμοιβή και η προσαύξηση της παράνομης υπερωρίας στηρίζεται στο νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Καθεστώς των υπερωριών που θα ισχύσει από την 1.10.2005

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του νέου νόμου 3385/2005 το καθεστώς των υπερωριών μεταβάλλεται και πάλι, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 15 του ίδιου νόμου ορίζεται η 1 Οκτωβρίου 2005 ως ημερομηνία έναρξης ισχύος του συγκεκριμένου άρθρου.

Πιο αναλυτικά δηλαδή, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Οι πέντε αυτές επιπλέον ώρες καλούνται υπερεργασία. Οι ώρες αυτές υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους όμως εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα (από 41^η έως 48^η ώρα).

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ίδιου νόμου η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης (οι οποίες παρατίθενται αμέσως παρακάτω). Αντίστοιχα για όσους εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέρα των σαράντα οκτώ ωρών την εβδομάδα. Τονίζεται δε ότι σε κάθε περίπτωση διατηρούνται οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η τρίτη και τελευταία παράγραφος του άρθρου αυτού του νέου νόμου ορίζει ότι οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Ως αμοιβή για το πέρα των 120 ωρών ετησίως της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ορίζεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Επιπλέον, σύμφωνα με την τελευταία παράγραφο του άρθρου 1 ου ν.3385/2005, ονομάζεται κατ' εξαίρεση υπερωρία κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεσης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Υποχρέωση για παροχή υπερωριακής εργασίας έχει ο μισθωτός μόνο αν πρόκειται για νόμιμες υπερωρίες και εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 659 του Α.Κ.

Νόμιμες υπερωρίες όπως προαναφέρθηκε, είναι αυτές που πραγματοποιούνται με την τήρηση των προβλεπόμενων διατάξεων και διατυπώσεων ως προς την έγκρισή τους εφόσον συντρέχουν όμως οι εξής προϋποθέσεις:

1. Η ύπαρξη εκτάκτων και όχι παγίων αναγκών

Στις βιομηχανικές επιχειρήσεις επιτρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 515/70, υπέρβαση του νομίμου ωραρίου σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων, αντιμετώπιση ξαφνικών ζημιών καθώς επίσης και σε κάθε επείγουσα ανάγκη ή επείγουσα εργασία παροδικού χαρακτήρα, εξυπηρέτηση του κοινού ή επείγουσα εκτέλεση ή επισκευή μεταφορικών μέσων σε παραμονές εορτών ή για αναπλήρωση απολεσθέντων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας (εξαιτίας θεομηνιών κ.λ.π.).

Στα καταστήματα, σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.Δ. 1037/71, επιτρέπεται υπέρβαση για λόγους επείγουσας εργασίας η εκτέλεση της οποίας είναι απαραίτητη για την πρόληψη ζημιών ή ατυχημάτων, σε μετακομίσεις, σε εκφορτώσεις εμπορευμάτων, σε επισκευές, σε νέες εγκαταστάσεις, σε διακόσμηση προθηκών, σε απογραφή εμπορευμάτων και στο κλείσιμο του ισολογισμού.

Τέλος, για την ικανοποίηση αναγκών που δεν επιδέχονται αναβολή των ενόπλων δυνάμεων του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. επιτρέπεται η εκτέλεσή τους χωρίς τις παραπάνω δεσμεύσεις, για όλους τους εργαζόμενους οπουδήποτε κλάδου μετά από προηγούμενη άδεια του Υπουργού Απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ.264/73.

2. Ορισμένη διάρκεια των υπερωριών

Η διάρκεια των υπερωριών, σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 284 του Ν.Δ.515/70 δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 3 ωρών την ημέρα. Με αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης που εκδίδονται τον Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες. Σύμφωνα με αυτή για τους μισθωτούς καταστημάτων η υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 120 ωρών ετησίως. Για δε το υπαλληλικό προσωπικό ανωνύμων εταιριών και γραφείων δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των 2 ωρών ανά ημέρα και μόνο μέχρι 60 ημέρες τον χρόνο.

3. Αναγγελία των υπερωριών

Με βάση το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 η αναγγελία των υπερωριών γίνεται με έγγραφο που επιδίδεται στο αρμόδιο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας, το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Στο έγγραφο αυτό αναγράφεται η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, ο αριθμός των απασχολούμενων, το ονοματεπώνυμο τους, η ειδικότητά τους καθώς και η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του ωραρίου.

4. Τήρηση βιβλίου υπερωριών

Ο εργοδότης υποχρεούται, σύμφωνα με το άρθρο 3, εδάφιο β' του Ν.Δ. 515/70 «Περί χρονικών ορίων εργασίας», να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών θεωρημένο από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο αναγράφονται όλα τα στοιχεία όπως αναφέρθηκαν στην αναγγελία υπερωριών.

Έτσι, για την νομιμότητα της πέρα των 3 ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού απαιτείται άδεια αρχής (οικεία επιθεώρηση εργασίας), ενώ για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.435/76, που προϋποθέτουν, όπως προαναφέρθηκε, έγκριση των επιπλέον ωρών από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.), που έχει την έδρα του στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Επίσης δεν είναι δυνατός ο συμψηφισμός μίας ημέρας της εβδομάδας με τυχόν λιγότερες ώρες εργασίας άλλης εργάσιμης ημέρας της ίδιας εβδομάδος (ΑΠ 346/70, 953/82).

Όταν η υπερωριακή απασχόληση γίνεται χωρίς να συντρέχουν οι τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις του νόμου ή γίνεται καθ' υπέρβαση του ανωτάτου ορίου υπερωριών για καθέναν από τους εργαζόμενους, τότε θεωρείται παράνομη και συνεπάγεται αστικές συνέπειες αλλά και ποινική ευθύνη σε βάρος του εργοδότη (άρθρο 7 Ν.Δ. 515/70 και άρθρο 15 του Ν.Δ.1037/71).

Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο το οποίο αποτελεί τη βάση υπολογισμού όλων των παραπάνω προσαυξήσεων βρίσκεται με την διαίρεση των 6/25 του μισθού ή των 6 ημερομισθίων με το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας απασχόλησης. Έτσι, για την εξεύρεση του ωρομισθίου του αμειβόμενου με μηνιαίο μισθό που απασχολείται 40 ώρες εβδομαδιαίως γίνεται διαίρεση των 6/25 του μισθού με το 40 ή διαφορετικά με τον πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού επί 0,006, ενώ για τον αμειβόμενο με ημερομίσθιο το ωρομίσθιο προκύπτει από το πηλίκο των ημερομισθίων δια των 40 ωρών ή πιο απλά με τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου επί το 0,15.

Τέλος, όπως προκύπτει και από τον ορισμό που δόθηκε παραπάνω υπερωριακή απασχόληση πραγματοποιείται όταν έχουμε υπέρβαση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή των 8 ωρών ημερησίως. Έτσι στην μερική απασχόληση, όπου η ημερήσια απασχόληση είναι μικρότερη των 8 ωρών, δεν γίνεται λόγος για ιδιαίτερη επιπλέον αμοιβή όταν η εργασία δεν ξεπερνά τις 8 ώρες. Να σημειωθεί εδώ όμως ότι όταν ο εργαζόμενος που απασχολείται και σε δεύτερο εργοδότη, γεγονός το οποίο έχει κοινοποιηθεί στον πρώτο

Η Προστασία του Μισθού από τον Επιθεωρητή Εργασίας

εργοδότη, δεν έχει καμία υποχρέωση για παροχή εργασίας επιπλέον των συμφωνημένων ωρών.

Στην εκ περιτροπής όμως εργασία υπάρχει υπερωριακή εργασία όταν ο χρόνος απασχόλησης ξεπερνάει το οχτάωρο ημερησίως και ισχύουν ως προς τα λοιπά όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω.

Κεφάλαιο 5^ο

Η ΠΛΗΡΩΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

5.1 Τόπος, χρόνος και τρόπος πληρωμής

5.1.1 Τόπος πληρωμής

Ο τόπος πληρωμής του μισθού καθορίζεται με ελεύθερη συμφωνία των μερών. Αν δεν υπάρχει συμφωνία, με γνώμονα τη φύση της εργασιακής σχέσης προκύπτει ότι ο μισθός θα πρέπει να πληρώνεται εκεί όπου προσφέρεται η εργασία, αρκεί να υπάρχει κάποια σταθερότητα ως προς τον τόπο αυτό. Σε αντίθετη περίπτωση στον τόπο επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (ΑΚ 320 παρ. 2).

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 του ν.ΔΛ/1912, η πληρωμή του ημερομισθίου θα πρέπει να γίνεται μέσα στο εργαστήριο, το κατάστημα ή το γραφείο της εργοδοτικής επιχείρησης. Πάντως εάν ο εργαζόμενος δεχθεί η πληρωμή του μισθού του να γίνει σε διαφορετικό τόπο, αυτή είναι έγκυρη, έχει όμως δικαίωμα να αξιώσει ταυτόχρονα να αποζημιωθεί για τον πρόσθετο χρόνο που χρειάστηκε για να μεταβεί στον διαφορετικό αυτό τόπο πληρωμής, θεωρώντας τον χρόνο τούτο ως χρόνο εργασίας (Βλαστός, 1999).

Την ανωτέρω ρύθμιση συμπλήρωσε η 95 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (που κυρώθηκε με το ν.3248/55) η οποία όρισε ότι η πληρωμή του ημερομισθίου πρέπει να γίνεται στον τόπο εργασίας ή πλησίον αυτού απαγορεύοντας τη πληρωμή του μέσα σε παντοπωλεία ή άλλα συναφή καταστήματα καθώς επίσης εντός καταστημάτων λιανικής πώλησης ή εντός κέντρων διασκέδασης, εκτός αν πρόκειται για εργαζόμενους που απασχολούνται στα εν λόγω καταστήματα.

Η πράξη όμως έχει διαμορφώσει κατάλληλους τρόπους πληρωμής των αποδοχών κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, που στοχεύουν στο να μη χάνεται χρόνος ούτε για την εργοδοτική επιχείρηση ούτε για τους εργαζόμενους. Δημοφιλέστερος δε τρόπος πληρωμής τα τελευταία χρόνια είναι η κατάθεση του μισθού σε λογαριασμό τραπεζής τον οποίο έχει υποδείξει ο εργαζόμενος.

5.1.2 Χρόνος πληρωμής

Σύμφωνα με την διάταξη 655 του ΑΚ (κατ' εξαίρεση του γενικού κανόνα που ισχύει στις ενοχικές αμοτεροβαρείς συμβάσεις κατά τον οποίο η παροχή εκπληρώνεται ταυτόχρονα με την αντιπαροχή ΑΚ374) καθιερώνεται η γενική αρχή σύμφωνα με την οποία χωρίς εργασία δεν καταβάλλεται μισθός (Καποδίστρια, ΕρμΑκ,

άρθρο 655, αριθμ.3). Σύμφωνα με τη παραπάνω διάταξη αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται με την παροχή της εργασίας και αν υπολογίζεται σε ορισμένα διαστήματα κατά την διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος του καθενός από αυτά (Σιδέρης, 2004).

Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στον χρόνο έως την λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις, ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

Εκείνο που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι η παραπάνω διάταξη είναι ενδοτικού δικαίου που σημαίνει ότι μπορούν να ρυθμιστούν διαφορετικά τα του χρόνου καταβολής του μισθού, γεγονός που μπορεί να προκύπτει και σιωπηρώς από την πρακτική που επικρατεί στην συγκεκριμένη εργοδοτική επιχείρηση (ΑΠ 142/71 ΕΕΔ 30, 552).

Στην παραπάνω διάταξη εκτός από τον χρόνο πληρωμής καθιερώνεται ως βασικός κανόνας της σύμβασης εργασίας η καταβολή του μισθού μόνο για πραγματικά παραχθείσα εργασία.

Κατ' εξαίρεση ο εργοδότης οφείλει το μισθό, παρόλο που ο μισθωτός δεν του προσέφερε την εργασία του στις εξής περιπτώσεις (οι οποίες θα αναλυθούν διεξοδικότερα παρακάτω):

- α. υπερημερία του εργοδότη για την αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου (ΑΚ 656).
- β. κάλυμα του εργαζόμενου που οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του (ΑΚ 657 και ΑΚ 658).
- γ. άδεια αναψυχής του εργαζόμενου (ΑΚ 666, 667).
- δ. διαθεσιμότητα του εργαζόμενου.

Η διάταξη του άρθρου 655 ΑΚ προβλέπει τη δυνατότητα πληρωμής προκαταβολών του μισθού, η οποία μπορεί να συμφωνηθεί ρητώς, μπορεί όμως να προκύπτει και σιωπηρώς από την επικρατούσα πρακτική. Οι προκαταβολές του μισθού δεν συνιστούν δάνειο, διότι δεν δίνονται με την προοπτική απόδοσης τους, αλλά αποτελούν καταβολή μισθού πριν από τον κανονικό χρόνο πληρωμής του. Συνεπάγονται δε την αυτόματη μείωση ή εξάλειψη της τελικής υποχρέωσης

καταβολής του συμφωνημένου μισθού. Γι' αυτό εάν δεν επακολουθήσει η παροχή της εργασίας στην οποία αφορά η συγκεκριμένη προκαταβολή του μισθωτού, ο εργοδότης δικαιούται να τον αναζητήσει, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Πάντως ο εργαζόμενος δεν έχει νόμιμη αξίωση για προκαταβολή του μισθού, εκτός αν πρόκειται, όπως προαναφέρθηκε, για μισθό κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας (ΑΚ 655) ή έχει συμφωνηθεί κάτι τέτοιο μεταξύ των μερών.

Η ημέρα καταβολής του μισθού αποτελεί δήλη ημέρα, κατά την έννοια της παρ.1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα. Σύμφωνα με τον προσδιορισμό που δίνεται στο παραπάνω άρθρο, εάν έχει οριστεί συγκεκριμένη ημέρα για εκπλήρωση μίας παροχής, τότε ο οφειλέτης καθίσταται υπερήμερος και μόνο με την παρέλευση της ημέρας αυτής. Όταν, δηλαδή, υπάρχει δήλη ημέρα οι συνέπειες του νόμου, όπως υπερημερία ή οφειλή τόκων επί χρηματικής οφειλής, επέρχονται αυτόματα μετά την πάροδο της ημέρας αυτής, χωρίς να είναι απαραίτητη η προηγούμενη όχλησή του οφειλέτη (Δεληγιάννης/Κουκιάδης, σελ.293, Καύκας, Ενοχικό Δίκαιον Α', σελ.595, ΟΛΑΠ39/2002, ΕΚΔΑ 2003,132 και ΑΠ693/1998, ΕΕΔ1999, 893) εκτός εάν η μη πληρωμή του μισθού στην εν λόγω ημέρα δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του αλλά σε συγγνωστή πλάνη του (ΑΠ 935/85 ΔΕΝ 42, 800, ΑΠ 514/81 ΔΕΝ 37, 785, ΕφΑθηνών 5047/85 ΔΕΝ 42, 344, Εφ.Αθηνών 3236/74 ΔΕΝ 32,965, ΜΠρΠατρών 656/85 ΔΕΝ 41,673). Αντιθέτως, όταν δεν υπάρχει δήλη ημέρα για να επέλθουν οι συνέπειες απαιτείται όχληση, δηλαδή εξωδικαστική διαμαρτυρία, άσκηση αγωγής κλ.π. (Πετίνη-Πηγιώτη Χ., 2004). Η νομολογία έχει επιπλέον δεχθεί ότι υπάρχει δήλη ημέρα και στην περίπτωση της αδείας, καθώς και των δώρων εορτών (ΑΠ 40/2002, ΔΕΝ 200 σελ.1699).

Πάντως τόκοι υπερημερίας οφείλονται πάντοτε από την σχετική επίδοση της αγωγής του εργαζομένου, έστω και εάν η καθυστέρηση πληρωμής του μισθού δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη (ΑΠ 779/84 ΔΕΝ 41, 438, ΑΠ 150/84 ΔΕΝ 41,209).

Τέλος, η καθυστέρηση πληρωμής δεν είναι αξιόποινη εφόσον είναι ιδιαίτερα μικρή (Πλημ.Καστοριάς 204/1966 ΕΕΝ1967,576) .

5.1.3 Τρόπος πληρωμής

Η πληρωμή των αποδοχών άσχετα αν πρόκειται για μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο γίνεται σε χρήμα. Η εξόφληση του μισθού γίνεται στο επίσημα κυκλοφορούν εθνικό νόμισμα, δηλαδή υποχρεωτικά σε ευρώ μετά την 28/2/2002 σύμφωνα με το ν.2842/2000. Επιτρέπεται δε μόνο κατόπιν συμφωνίας η καταβολή όλου ή μέρους του μισθού σε είδος και όχι σε χρήμα και εφόσον δεν γίνεται με στόχο την καταστρατήγηση των διατάξεων που αφορούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Πληρωμή σε συνάλλαγμα απαγορεύεται για τις εσωτερικές συναλλαγές, ενώ επιτρέπεται για τις διεθνείς. Προκειμένου για μισθούς που αφορούν εργασία η οποία παρέχεται στην αλλοδαπή, είναι δυνατό να εκφράζονται σε ξένο νόμισμα και εφόσον πληρώνονται στην Ελλάδα να καταβάλλεται το ισάξιά τους σε ευρώ (Τσινιάς Α., 2004).

5.2 Κρατήσεις από το μισθό

Οι κρατήσεις διακρίνονται σε νόμιμες και συμβατικές. Οι νόμιμες κρατήσεις είναι αυτές που συνιστούν αφαίρεση ποσού από το καταβαλλόμενο μισθό και επιβάλλονται από νόμο, ο οποίος και καθορίζει κάθε φορά το σκοπό τους, καθώς επίσης και τις προϋποθέσεις για την επιβολή τους. Προβλέπονται τόσο για τον μισθό των υπαλλήλων όσο και για το ημερομίσθιο των εργατών.

Τέτοιες κρατήσεις είναι:

α. Εκείνες που γίνονται υπό την μορφή εισφορών στους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης.

Σύμφωνα με το ν.1864/51 οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρακρατούν τα ποσά εισφορών προς το Ι.Κ.Α, που βαρύνουν τους ασφαλισμένους εργατοϋπαλλήλους τους, και υπολογίζονται επί των εκάστοτε καταβαλλόμενων αποδοχών τους, και στην συνέχεια να τις αποδίδουν εντός διμήνου από την ημέρα αυτή στο Ι.Κ.Α, βαρυνόμενοι άλλως και με την εργατική εισφορά που δεν παρακράτησαν (Λαναράς, 2003). Στην έννοια του μισθού επί του οποίου υπολογίζονται οι υπέρ του ΙΚΑ ασφαλιστικές εισφορές, περιλαμβάνεται το σύνολο των παροχών του εργοδότη προς τους εργαζόμενους σε χρήμα και σε είδος, τακτικών ή έκτακτων, είτε από συμβατική ή νόμιμη υποχρέωσή του, είτε χαριστικά, αλλά πάντοτε βέβαια σε αντάλλαγμα της

εργασίας τους. Η παραπάνω δε υποχρέωση έχει ισχύ ακόμη και επί των αναδρομικών καταβαλλόμενων αποδοχών, κατά την ημέρα καταβολής αυτών στον εργαζόμενο.

Όταν πρόκειται για ασφαλισμένους που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, δηλαδή όταν ο συμφωνημένος μισθός δεν αποτελείται εξ' ολοκλήρου ή μερικώς από σταθερό εκ των προτέρων προκαθορισμένο ποσό, όπως είναι οι αμειβόμενοι με ποσοστά, φιλοδομήματα, κατ' αποκοπή, με προμήθειες κ.λπ. κατατάσσονται κάθε χρόνο με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ι.Κ.Α. σε ορισμένες ασφαλιστικές κλάσεις και οι εισφορές υπολογίζονται με τα αντίστοιχα τεκμαρτά ημερομίσθια των εν λόγω ασφαλιστικών κλάσεων, όπως αυτά διαμορφώνονται κάθε φορά.

Όμοιες υποχρεώσεις έχουν δημιουργηθεί, βάσει ειδικών νόμων, διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων, σε σχέση με τις εισφορές των εργαζομένων και σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

β. Ο φόρος των μισθωτών υπηρεσιών που αναλογεί στο μισθό του εργαζόμενου.

Το ποσό και η διαδικασία παρακράτησής του φόρου αυτού ρυθμίζονται με φορολογικές διατάξεις. Η καταβολή του φόρου εισοδήματος μισθωτών υπηρεσιών βαρύνει τον εργαζόμενο, πλην όμως για την ταχύτερη και ασφαλέστερη είσπραξή του υποχρεώθηκαν με την διαδικασία της καταβολής του οι εργοδότες, όπως έγινε εξάλλου και για τις υπέρ του ΟΓΑ εισφορές καθώς και τα αναλογούντα τέλη χαρτοσήμου. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι στην περίπτωση μη καταβολής τους ο εργοδότης είναι αυτός που βαρύνεται με πρόσθετους φόρους και πρόστιμα, των οποίων απαγορεύεται πλήρως η μετάθεση στον πραγματικά φορολογούμενο.

Αν ο εργοδότης παρακρατήσει φόρο μισθωτών υπηρεσιών μεγαλύτερο από τον κανονικό τότε η υποχρέωση επιστροφής του στον εργαζόμενο βαρύνει το δημόσιο και όχι τον εργοδότη (Ολ ΑΠ247/70 ΔΕΝ 26,355, Εφ Αθηνών 6182/85 ΔΕΝ 19,773. Μον.ΠρΑθηνών 5603/81 ΔΕΝ 38,10).

Επιπλέον, εάν με συλλογική σύμβαση εργασίας καθιερώθηκε παρακράτηση από τις εισφορές των δεσμευόμενων από αυτή μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο εργοδότης υποχρεούται να προβαίνει στην παρακράτηση αυτή και στη συνέχεια να τα αποδίδει στην συνδικαλιστική οργάνωση με την διαδικασία που ορίζεται από την συλλογική σύμβαση.

5.3 Το εκκαθαριστικό σημείωμα

Το άρθρο 18 του ν.1082/80 καθιέρωσε για πρώτη φορά την υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στους εργαζόμενούς του, κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές, δηλαδή ο βασικός μισθός, τα διάφορα επιδόματα, οι πρόσθετες αποδοχές για τυχόν υπερωριακή εργασία, ιδιόρρυθμη υπερωριακή εργασία, νυχτερινή εργασία, εργασία Κυριακών και αργιών, χωριστά για το καθένα από τα ανωτέρω είδη απασχόλησης, το επίδομα αδειας αλλά και οι τυχόν εκούσιες εργοδοτικές εισφορές. Οι εργοδότες που έχουν μηχανογραφικό σύστημα μπορούν αντί των εκκαθαριστικών σημειωμάτων να χορηγούν πλήρη ανάλυση μισθοδοσίας.

Με τη διάταξη του άρθρου 20 παρ.2 του ν. 1439/84 προστέθηκε η υποχρέωση των εργοδοτών, φυσικών ή νομικών προσώπων, να εμφανίζουν στα αναλυτικά εξοφλητικά επιδόματα και τις κρατήσεις που γίνονται επί των κάθε φύσεως αποδοχών. Με τον ίδιο νόμο καθορίζονται πλέον κυρώσεις κατά των εργοδοτών που παραλείπουν να εκπληρώσουν την ανωτέρω υποχρέωση και τούτο μέσω της ένταξης της υποχρέωσης των εργοδοτών για χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος στις εργοδοτικές υποχρεώσεις του άρθρου 26 παρ.9 του αν.ν.1846/51, η παράβαση του οποίου τιμωρείται με τις ποινές του άρθρου 458 του Ποινικού Κώδικα.

Τα εκκαθαριστικά σημειώματα πρέπει να συντάσσονται εις διπλούν και να υπογράφονται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, ώστε να είναι σε θέση ο εργοδότης με το αντίγραφο που παραμένει στα χέρια του να αποδεικνύει ότι τήρησε τη σχετική υποχρέωσή του.

Ο νόμος δεν καθιερώνει ειδικό τύπο για τα εκκαθαριστικά σημειώματα, συνεπώς και οι αποδείξεις πληρωμής μπορούν να θεωρηθούν ότι αναπληρώνουν τα εκκαθαριστικά σημειώματα, εφ' όσον περιέχουν τα καθορισμένα από το νόμο στοιχεία.

Ο εργοδότης κατά την πληρωμή του μισθού και τη χορήγηση του εκκαθαριστικού σημειώματος έχει το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργαζόμενο να υπογράψει εξοφλητική απόδειξη (ΑΚ 424). Η εν λόγω απόδειξη είναι ισχυρή για να στηρίξει ένσταση εξόφλησης των εργαζομένων. Αντιθέτως η εξοφλητική απόδειξη που δεν είναι αναλυτική, δεν καθορίζει δηλαδή τις οφειλόμενες και τις τελικά καταβληθείσες αποδοχές του εργαζόμενου είναι αόριστη και δεν λαμβάνεται υπόψη από το δικαστήριο (ΑΠ 1216/83 ΔΕΝ42, 561, ΑΠ 639/88 ΔΕΝ 45,470, ΑΠ 140/88 ΕΕΔ 48,371, Εφ.Αθηνών 2643/92 ΕλλΔ 34,149).

Αν ο εργοδότης από παραδρομή ή πλάνη κατέβαλε μισθό υπέρτερο από τον συμφωνημένο ή το νόμιμο που οφείλει ή κατέβαλε μισθό στον εργαζόμενο, πλην όμως η εργασιακή σύμβαση δεν συνεχίστηκε αλλά λύθηκε για οποιοδήποτε λόγο, έχει αξίωση επιστροφής του επιπλέον του καταβληθέντος ποσού, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει εκκαθαριστικό σημείωμα ή το περιεχόμενο αυτού δεν απεικονίζει αναλυτικά τις κάθε είδους αποδοχές και τις κρατήσεις, δικαιούται ο εργαζόμενος να προσφύγει στο Μονομελές Πρωτοδικείο για να ζητήσει να υποχρεωθεί δικαστικά ο εργοδότης του, στη χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος και η απόφαση αυτή να εκτελεστεί κατά τις διατάξεις του άρθρ. 946 Κ.Π.Δ.

Τέλος να σημειωθεί ότι πιο άμεσος τρόπος κατά τον Ντάσιο (1999), για τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε χορήγηση εξοφλητικών σημειωμάτων είναι η επίσχεση εργασίας, για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω.

Κεφάλαιο 6^ο

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

6.1 Η ποινική προστασία του μισθού

6.1.1 Το έγκλημα της μη εμπρόθεσμης καταβολής

Κατά το άρθρο μόνο του ΑΝ 690/45 «Πας εργοδότης – διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οιασδήποτε επιχειρήσεως ή εργασίας μη καταβάλλων εμπροθέσμως εις παρά αυτού αντί μισθού απασχολούμενους, τας εις τούτους, ως εκ της σχέσεως εργασίας οφειλόμενες αποδοχές ή πάσης φύσεως χορηγίας, τας καθοριζόμενας υπό της συμβάσεως εργασίας, είτε υπό διοικητικών πράξεων, είτε υπό του νόμου ή εθίμου, τιμωρείται με φυλάκιση τριών μηνών και με χρηματική ποινή» χωρίς να γίνεται λόγος για αποζημιώσεις ή άλλες απαιτήσεις έστω και εάν προέρχονται από τη σχέση εργασίας (ΑΠ 1052/2004, ΔΕΝ 2005, 442).

Η αναφορά του α.ν.690/1945 είναι ευρεία σε ότι αφορά το υποκείμενο του εγκλήματος της μη εμπρόθεσμη καταβολής των οφειλόμενων αποδοχών καθώς αναφέρεται σε κάθε επιχείρηση, εκμετάλλευση ή εργασία και σε κάθε εργοδότη, διευθυντή ή επιτετραμμένο ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπο της. Η ευρεία αυτή έννοια έχει ως στόχο στην ελάττωση του κινδύνου αποφυγής της εργοδοτικής ευθύνης και την ενίσχυση της προστασίας του μισθού (Γνμδ ΕισΑΠ 51/1950, ΠοινΧρ 1951, 97). Για τον ίδιο δε λόγο αναφέρεται η επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή κάθε εργασία ώστε από την ευρεία διατύπωση της διάταξης να εγγυάται η προστασία των εργαζομένων σε οποιαδήποτε εργασία.

Η απαγόρευση της διασταλτικής ερμηνείας του νόμου δεν απαγορεύει τη σύμφωνα με τον α.ν. 690/1945 καταδίκη των προσώπων εκείνων που έχουν την ευθύνη της πληρωμής των αποδοχών των εργαζομένων, έστω και αν οι τελευταίοι δεν κατέχουν την εργοδοτική ιδιότητα (Σιδέρης, 2004, *Η ποινική προστασία του μισθού*). Κατά τη νομολογία τιμωρείται, με βάση τα παραπάνω, ως υπεύθυνος της παράβασης της εμπρόθεσμης καταβολής των αποδοχών, εκτός από τον εργοδότη που διατηρεί εμπορικό κατάστημα(ΑΠ 98/1961, ΔΕΝ 1961, 771) ή τον εφοπλιστή (ΑΠ 848/1982, ΠοινΧρ1983,240), ο διευθύνων σύμβουλος ανώνυμης εταιρείας ο οποίος έχει διοριστεί ως εντεταλμένος σύμβουλος για την καταβολή των αποδοχών στους μισθωτούς (ΑΠ 159/1975, ΠοινΧρ1975,555), ο διευθυντής λατομείου (ΑΠ1563/1981, ΠοινΧρ 1982,669), ο γενικός διευθυντής ΑΕ ο οποίος διαχειρίζεται τις οικονομικές της

υποθέσεις μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται και η πληρωμή των αποδοχών των εργαζομένων έστω και εάν τέτοιου είδους εξουσία δεν αναφέρεται στο καταστατικό της εταιρίας (ΑΠ 784/1974 ΠοινΧρ 1975, 133).

Από την δικαστηριακή πρακτική καθίσταται σαφές ότι για τη θεμελίωση της ποινικής ευθύνης απαιτείται ο αυτουργός του εγκλήματος να είναι επιφορτισμένος με την πληρωμή των μισθών των εργαζομένων, κάτω από οποιαδήποτε ιδιότητα. Η υποχρέωση αυτή δεν είναι αναγκαίο να προέρχεται από την τυπική εξουσιοδότηση για την άσκηση τέτοιου είδους αρμοδιοτήτων, αλλά αρκεί το πραγματικό γεγονός της συνήθους πληρωμής των μισθών από το συγκεκριμένο πρόσωπο, που δεν είναι αναγκαίο να πρόκειται για τον εργοδότη. Βεβαίως η ανάθεση τέτοιου είδους καθηκόντων θα πρέπει να μην είναι προσχηματική ή περιστασιακή, να μην αποσκοπεί δηλαδή στον αποκλεισμό της ευθύνης του εργοδότη, αλλά να βρίσκεται σε αντιστοιχία με την βαρύτητα των υπόλοιπων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων (Παπαδημητρίου, 1994). Αρμόδιο καθ' ύλην είναι το Μονομελές Πλημμελειοδικείο, καθώς η διάταξη της ΚΠΔ παρ.7 δεν ισχύει με το ν.1738/1987 (ΑΠ 825/1990, ΠοινΧρ 1991, 207).

Η μη εμπρόθεσμη καταβολή των «δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα», η χορήγηση των οποίων προβλέφθηκε λεπτομερώς από την 1940/1981 κοινή υπουργική απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, υπάγεται στην ρύθμιση του α.ν. 690/1945 καθώς έχουν μισθολογικό χαρακτήρα και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τα καταβάλλει (ΟΛΑΠ 1139/1974, ΕΕΔ1975,9, ΟΛΑΠ32/1962, ΕΕΔ1962,200, ΑΠ 639/1967, ΕΕΔ 1968, 22, ΑΠ602/1976, ΠοινΧρ 1977,73 ΑΠ268/1975, Ποιν Χρ1975,644, ΑΠ 241/1961, ΠοινΧρ 1961, 525). Το ίδιο δε ισχύει και για τις αποδοχές της άδειας αναψυχής καθώς και του επιδόματος αδείας. Επίσης, στη ρύθμιση του ίδιου νόμου υπάγεται η προσαύξηση της αμοιβής κατά 75% για παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις αργίες, όπως και η μη εμπρόθεσμη καταβολή των νομίμων υπερωριών (Μουράτης, ΕπιστΕπετΑρμ, 1988, 104). Αντίθετα η προσαύξηση 100% των αποδοχών αδείας λόγω μη χορήγησης της από υπαιτιότητα του εργοδότη επειδή έχει χαρακτήρα αστικής ποινής, δεν περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου (ΑΠ995/1973, ΠοινΧρον 1974,175).

Στην περίπτωση δανεισμού εργαζομένου, ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος κατά κανόνα υποχρεούται στην καταβολή του μισθού, είναι αυτός που ευθύνεται και ποινικά στην περίπτωση μη καταβολής των οφειλόμενων αποδοχών.

Μπορεί όμως να εμφανιστεί και συναυτουργία στην περίπτωση της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, όπου παλιός και νέος εργοδότης ευθύνονται αλληλέγγυα

και εις ολόκληρο για την καταβολή των οφειλομένων μισθών (σύμφωνα με το π.δ. 178/2002, ΔΕΝ 2002, 1377). Ο εργαζόμενος σε κάθε τέτοια περίπτωση μπορεί να στραφεί εναντίον και των δύο προκειμένου να εισπράξει τις οφειλόμενες αποδοχές του (Ντάσιος, 1999, ΑΠ 1043/1972 ΕΕΔ1973,265, ΑΠ 198/1969 ΕΕΔ 1969,712, ΑΠ 140/1968 ΕΕΔ 1968,551, ΑΠ 774/1964 ΕΕΔ1965, 152) και να ζητήσει την ποινική τους δίωξη, εφόσον βεβαίως κατά την μεταβίβαση δεν είχε πάψει να υφίσταται ο εργασιακός δεσμός του με την επιχείρηση (Ντάσιος,1999, σελ. 290).

Τέλος να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τη νομολογία (ΑΠ 1590/1990 ΔΕΝ 1992,15, ΑΠ 1181/1986 ΠοινΧρ1987,1011, ΑΠ 159/1975 ΠοινΧρ1975,555 ΑΠ 995/1973, ΠοινΧρ1974,175, ΤριμΠλημΑθ 6059/1952 ΔΕΝ 1952,664) οι οφειλόμενες αποδοχές θα πρέπει να απορρέουν από την προηγούμενη παροχή εργασίας, να είναι δηλαδή δεδουλευμένες ώστε να τύχουν ποινικής προστασίας κατά τον α.ν.690/1945, διαφορετικά όταν πρόκειται για αποδοχές χωρίς να έχει παρασχεθεί η αντίστοιχη εργασία, δεν προστατεύονται ποινικά (Σιαμάντας Χρ., ΔΕΝ 1985,1123).

6.1.2 Τόκοι των ανεξόφλητων αποδοχών

Οι δικαστικές αποφάσεις που καταδικάζουν τον εργοδότη για την καθυστέρηση καταβολής των εργατικών αποδοχών δεν περιλαμβάνουν σε αυτές τους τόκους, εξαιρώντας τους προφανώς και περιορίζοντας το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών στο ποσό που έπρεπε να καταβληθεί κατά την δήλη ημέρα (ΑΠ161/1958, ΔΕΝ1959, 71 και ΔΕΝ1958, 390). Η θέση της νομολογίας δεν είναι αβάσιμη διότι το αξιόποινο της παράλειψης του εργοδότη συνίσταται στο αναγκαίο, άμεσο και αποκλειστικό αποτέλεσμα του (Σιδέρης Δ, 2004)., που δεν είναι άλλο από την ζημιά που υπέστη ο εργαζόμενος κατά την ημέρα που ο εργοδότης κατέστη υπερήμερος. Οι τόκοι, που προκύπτουν βάση του οφειλόμενου ποσού που αντιστοιχεί στις ανεξόφλητες αποδοχές, δεν συνιστούν την άμεση περιουσιακή ζημιά του εργαζόμενου, αλλά αξιώσεις παρεπόμενες της κύριας αξίωσης του δηλαδή της εμπρόθεσμης καταβολής του μισθού.

6.1.3 Ποινική προστασία του μισθού και άκυρη σύμβαση εργασίας

Το άρθρο του ν.690/1945 δεν παραλείπει να αναφέρει ότι η ποινική ευθύνη του εργοδότη ως προς την εμπρόθεσμη καταβολή των αποδοχών πηγάζει από την ύπαρξη σχέσης εργασίας, χωρίς να γίνεται λόγος για έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας. Παρόλα αυτά η νομολογία μόλις πρόσφατα αναγνώρισε την ποινική προστασία των αξιώσεων (ΑΠ1536/1997, ΠοινΧρ1998,497, ΟΛΑΠ5/1998, ΠοινΔικ1998,202 και

ΔΕΝ1998,762) που ως γνωστό κατά κανόνα η διεκδίκηση τους βασίζεται στις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, λόγω της ελαττωματικότητας της σύμβασης εργασίας. Είναι εύλογο, όμως, ότι η τυχόν ατιμωρησία των εργοδοτών, στην περίπτωση ύπαρξης άκυρης σύμβασης εργασίας, θα οδηγούσε πιθανότατα στην επιδίωξη κατάρτισης ελαττωματικών συμβάσεων εργασίας με προφανή σκοπό, όχι μόνο τη μείωση των σχετικών με την καταβολή του μισθού υποχρεώσεών του, αλλά κυρίως την αποφυγή της ποινικής του ευθύνης.

6.1.4 Δικονομικά

Ποινική δίωξη

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου μόνου του α.ν. 690/1945, η ποινική δίωξη για το έγκλημα του α.ν.690/1945 ασκείται μετά από έγκληση του εργαζόμενου, των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, δηλαδή της Επιθεώρησης Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής καθώς και της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εφόσον το έγκλημα διώκεται αυτεπάγγελτα (ΑΠ201/1953, ΠοινΧρ1953,383) η μήνυση μπορεί να προέλθει από οποιονδήποτε αντιληφθεί την παράβαση (Καραμπαγιάς, ΕΕΔ 1984).

Σε ότι δε αφορά στο περιεχόμενο της μήνυσης, προκειμένου να καθοριστεί ακριβώς η αξιόποινη πράξη (κατά την ΚΠΔ 321 ΠΑΡ1δ'), θα πρέπει υποχρεωτικά επί ποινή (321 παρ4 ΚΠΔ) ακυρότητας, να περιλαμβάνει το χρονικό διάστημα στο οποίο παρασχέθηκε η εργασία, το ύψος του μισθού ή του ημερομισθίου (εφόσον ο εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο θα πρέπει να αναφέρονται και τα ημερομίσθια που πραγματοποιήθηκαν, ΜονΠλημΚαστ 576-577/1966, ΠοινΧρ1967,377) το καθυστερούμενο ποσό αλλά και ο χρόνος από την πάροδο του οποίου οφείλονται οι αποδοχές. Επίσης πρέπει να προσδιορίζεται η ιδιότητα του κατηγορουμένου, αν δηλαδή πρόκειται για εργοδότη ή διαχειριστή ή διευθυντή επιχειρήσεως.

Αυτόφωρη διαδικασία

Στο αρχικό κείμενο του νόμου γινόταν ρητή αναφορά στην υποχρεωτική εφαρμογή της αυτόφωρης διαδικασίας κατά τις διατάξεις του ν.δ. της 23^{ης} Νοεμβρίου 1923 «περί άμεσου εκδικάσεως πλημμελημάτων τινών επ' αυτοφώρω» (άρθρο 2), με την εισαγωγή όμως του ΚΠΔ η παραπάνω διάταξη καταργήθηκε, ενώ χρειάστηκε η παρέμβαση του νομοθέτη με το ν.2336/1995, ώστε να καθιερωθεί και πάλι η αυτόφωρη διαδικασία.

Σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του α.ν. 690/1945, κατά την εκδίκαση των υποθέσεων της εμπρόθεσμης καταβολής των αποδοχών εφαρμόζεται η διαδικασία του αυτόφωρου των άρθρων 417 του ΚΠΔ, καθώς η αυτόφωρη διαδικασία φαίνεται να εξασφαλίζει την μεγαλύτερη δυνατή πίεση στον εργοδότη για την καταβολή των καθυστερούμενων αποδοχών.

6.1.5 Ποινές

Μετά την τροποποίηση του ν.2336/1995, το έγκλημα του α.ν.690/1945 τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες και με χρηματική ποινή η οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερη του $\frac{1}{4}$ ούτε ανώτερη του $\frac{1}{2}$ του ύψους των οφειλόμενων αποδοχών που δεν καταβλήθηκαν. Σύμφωνα δε με το άρθρο 3, παράγραφος 2 του ν.3385/2005 «κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο ποινές». Είναι φανερό ότι με τις παραπάνω ποινές επιδιώκεται ο εξαναγκασμός του εργοδότη να καταβάλλει εμπρόθεσμα τις οφειλόμενες αποδοχές, ενώ ο εργαζόμενος δεν απολαμβάνει καμία ωφέλεια ούτε από την χρηματική ποινή, ούτε βεβαίως από την μετατροπή της επιβαλλόμενης ποινής φυλακίσεως.

Επειδή ο νόμος προβλέπει αθροιστικά ποινή φυλάκισης και χρηματική ποινή, το δικαστήριο μπορεί ελεύθερα να επιβάλλει μία από αυτές.

Η καταβολή μέρους ή ολόκληρου του ποσού των αποδοχών μέχρι την εκδίκαση του εγκλήματος θεωρείται ελαφρυντική περίπτωση κατά την ΠΚ 84παρ. 1δ', καθώς ο εργοδότης έδειξε ειλικρινή μετάνοια και προσπάθησε να άρει ή να μειώσει τις συνέπειες της πράξης του. Σύμφωνα με την ΠΚ 83δ', το δικαστήριο μπορεί ελεύθερα να μειώσει την ποινή μέχρι το ελάχιστο όριο του είδους της, δηλαδή να επιβάλλει ποινή φυλακίσεως δέκα ημερών (ΠΚ 53).

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η απαγόρευση αναστολής, μετατροπής ή εξαγοράς της ποινής έπαψε να ισχύει με την εισαγωγή του Ποινικού Κώδικα (άρθρο 473 παρ.1).

6.1.6 Η αποτελεσματικότητα της ποινικής προστασίας του μισθού

Ο λόγος της θέσπισης των ποινικών κυρώσεων για την καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών που απορρέουν από τη σχέση εργασίας αποβλέπει στον εξαναγκασμό του εργοδότη να καταβάλλει αυτές εμπρόθεσμα.

Είναι προφανές όμως, πως η καταδίκη του εργοδότη σε ποινή φυλάκισης, η οποία βεβαίως μετατρέπεται, καθώς και η επιβολή χρηματικής ποινής, δεν εξασφαλίζουν πλήρως την καταβολή τους, δεδομένου ότι κανένα από τα παραπάνω ποσά δεν έχει αποδέκτη το μισθωτό. Στην πραγματικότητα, η προστασία των αποδοχών λαμβάνει χώρα στο στάδιο όπου απειλείται η επιβολή της ποινής στον εργοδότη, γιατί μετά την επιβολή της ο μισθωτός μόνο με την κατάθεση αγωγής μπορεί πλέον να τις επιδιώξει. Εφόσον δε το ύψος των καθυστερούμενων αποδοχών ξεπερνά τα όρια της μετατρεπόμενης ποινής, ο εξαναγκασμός του εργοδότη για την πληρωμή τους εκ των πραγμάτων εξασθενεί.

Επιπλέον, θα πρέπει να προστεθεί και το γεγονός ότι η εφαρμογή του α.ν.690/1945 αναφέρεται μόνο στις μισθολογικές αξιώσεις του μισθωτού, η οποία περιορίζει σε σημαντικό βαθμό το προστατευτικό του πλαίσιο, καθώς εξαιρεί όλες τις υπόλοιπες εργατικές αξιώσεις, οι οποίες φέρουν αποζημιωτικό χαρακτήρα όπως π.χ. η αποζημίωση απόλυσης, έστω και εάν αποβλέπουν στην διαβίωση του μισθωτού.

6.1.7 Παραγραφή του εγκλήματος της μη εμπρόθεσμης καταβολής

Σύμφωνα με την ΠΚ111 παρ. 3 το έγκλημα του α.ν.690/1945 παραγράφεται μετά την παρέλευση πενταετίας από την τέλεσή του. Σύμφωνα δε με την νομολογία η παραγραφή αρχίζει με την παρέλευση του χρονικού σημείου κατά το οποίο θα έπρεπε να καταβληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές, δηλαδή από τότε που ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος.

Η παραπάνω προθεσμία κρίνεται εύλογη και ικανή να προστατεύσει τις οφειλόμενες αποδοχές, δεδομένου ότι η καθυστερημένη αξίωση τους από τον εργαζόμενο μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική, ακόμη και εάν δεν έχει παρέλθει η πενταετία που προβλέπεται από την ΑΚ 205 αρθμ.17. Δεν αποκλείεται η καθυστερημένη αξίωση των οφειλομένων αποδοχών να έχει δημιουργήσει στον εργοδότη, λόγω παρέλευσης ικανού χρονικού διαστήματος, την πεποίθηση ότι δεν θα επιδιωχθούν ποτέ, ενώ η ικανοποίησή τους να επιφέρει σημαντικές ζημιές. Εφόσον συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις εφαρμόζεται η ΑΚ 281, ακόμη και εάν δεν έχει

παρέλθει ο χρόνος παραγραφής των εργατικών αξιώσεων, (Ζερδελή, «Η αποδυνάμωση δικαιώματος στο εργατικό δίκαιο», σελ.135).

6.2 Συμψηφισμός της αξίωσης για πληρωμή του μισθού και κατάσχεση του μισθού

Σύμφωνα με το γενικό κανόνα που απορρέει από τις διατάξεις των άρθρων 440 και επ. ΑΚ, ομοειδής κατά αντικείμενο και ληξιπρόθεσμες μεταξύ δύο προσώπων απαιτήσεις παύουν να υπάρχουν εφόσον καλύπτονται και αφ' ότου ο ένας δηλώσει τον συμψηφισμό του στον άλλο.

Ειδική ρύθμιση στο ζήτημα του συμψηφισμού, έναντι τη γενικής ρύθμιση των ανωτέρω άρθρων, εισάγει η διάταξη 664 του Αστικού Κώδικα, αναφορικά με τις εργατικές αξιώσεις. Πιο συγκεκριμένα απαγορεύει τον συμψηφισμό του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού με ανταπαίτηση του εργοδότη, στο μέτρο που ο μισθός αυτός είναι απόλυτα αναγκαίος για την διατροφή του εργαζόμενου και της οικογενείας του, με μόνη εξαίρεση την περίπτωση κατά την οποία η προς συμψηφισμό προτεινόμενη ανταπαίτηση του εργοδότη προέρχεται από ζημιά, την οποία προκάλεσε ο εργαζόμενος από δόλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Η έννοια του δόλου στην περίπτωση αυτή αναφέρεται στη «δόλια παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου όπως αυτές διαγράφονται από την συμφωνία των μερών και το νόμο (Βλαστός ΕΕΔ 62, 592).

Το απολύτως αναγκαίο του μισθού για τη διατροφή του εργαζόμενου και της οικογενείας του κρίνει ο δικαστής, με βάση τις αρχές της καλής πίστης και τις συντρέχουσες ειδικές περιστάσεις (Βλαστός ΕΕΔ 62, 592).

Κατά κανόνα δηλαδή απαγορεύεται η κατάσχεση του εργατικού μισθού από τον εργοδότη ή τρίτους. Κατ' εξαίρεση όμως, μπορεί ο εργοδότης να κατάσχει τον εργατικό μισθό για την ικανοποίηση αξιώσεώς του αποκλειστικά στην περίπτωση που αυτή σκοπεύει στην αποκατάσταση ζημιάς που δολίως προκάλεσε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του (Πίκουλα Ι, ΔΕΝ 51, 1303).

Η διάταξη 664 του ΑΚ δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις εργατών, τεχνιτών, αρχιτεχνιτών και αρχιτεχνιτών για τους οποίους το ζήτημα αυτό ρυθμίζεται με από το β.δ. της 24/721.8.1920 το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ και μετά την εισαγωγή του Αστικού Κώδικα και το οποίο επιτρέπει εξαιρετικώς τον συμψηφισμό όταν η εργοδοτική ανταπαίτηση προέρχεται από:

α) προκαταβολές έναντι του μισθού,

- β) από πρόστιμα που επιβλήθηκαν βάση κανονισμού και δεν ξεπερνούν το ¼ του ημερομισθίου για κάθε ημέρα,
- γ) από καταβολές σε ασφαλιστικά ταμεία,
- δ) από οφειλές σε εργατικούς συνεταιρισμούς με την συγκατάθεση του εργαζόμενου,
- ε) από αντίτιμο ζημιών οι οποίες έγιναν υπαιτίως από τον εργαζόμενο σε είδη ή μηχανήματα της εργοδοτικής επιχείρησης ,
- στ) από μισθώματα κατοικίας που ο εργοδότης έχει ενοικιάσει στον εργαζόμενο,
- ζ) από το αντίτιμο τροφίμων ή άλλων πρώτης ανάγκης τα οποία δίνονται από τον εργοδότη σε τιμές χονδρικής πώλησης, εφόσον αυτό έχει επιτραπεί με β.δ.

Τρίτοι δανειστές του μισθωτού μπορούν να κατάσχουν τον εργατικό μισθό τηρώντας τους διαδικαστικούς κανόνες των άρθρων 982-991ΚΠολΔ, στις εξής περιπτώσεις:

- α) Το Δημόσιο πάντοτε αλλά μέχρι του ποσού του ¼ του μισθού ή του 1/5 του ημερομισθίου.
- β) Άλλοι δανειστές του εργαζόμενου (πλην του Δημοσίου και του εργοδότη) αποκλειστικά για την για την ικανοποίηση απαίτησης διατροφής που στηρίζεται σε νόμο ή άλλη διάταξη τελευταίας βούλησης (διαθήκη) ή απαιτήσεων για την κάλυψη αναγκών της οικογενείας τους. Σύμφωνα δε με το άρθρο 982, παράγραφος 2 του ΚΠολΔ επιτρέπεται να γίνει κατάσχεση έως το μισό αφού όμως ληφθούν υπόψη το μέγεθος των ποσών που εισπράττει ο υπόχρεος, τα οικογενειακά βάρη που δημιουργούνται από το γάμο και τον αριθμό των δικαιούχων.

Στην έννοια του μισθού βέβαια, όπως έχει προαναφερθεί, περιλαμβάνεται, κατά το 664 του Αστικού Κώδικα και του άρθρου 3 του β.δ. 21.07/21.08.1920, κάθε παροχή του εργοδότη που δίνεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας και συνεπώς περιλαμβάνει τα δώρα εορτών, τις αποδοχές και το επίδομα αδείας καθώς και λοιπά επιδόματα όπως γάμου, τέκνων ή ανθυγιεινό.

Επιπλέον, έχει υποστηριχθεί από την νομολογία ότι επιτρέπεται ο συμψηφισμός εργοδοτικών ανταπαιτήσεων χωρίς τον περιορισμό της ΑΚ 664, στις αξιώσεις του εργαζόμενου για καταβολή οφειλόμενων αποδοχών για παράνομη ή άκυρη εργασιακή σύμβαση, με την ειδικότερη αιτιολογία ότι πρόκειται για αξιώσεις του εργαζόμενου από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό του εργοδότη, που χαρακτηρίζονται ως «αποζημιώσεις» και όχι ως αποδοχές (ΑΠ 456/73 ΕΕΔ 32,843, ΑΠ 266/72 ΕΕΔ 31,902, ΑΠ 346/70 ΕΕΔ 29,895, ΑΠ 326/70 ΕΕΔ 29, 892).

Επιτρέπεται απεριορίστως ο συμψηφισμός ανταπαιτήσεων του εργοδότη με μισθολογικές αξιώσεις του εργαζόμενου όταν οι αξιώσεις αυτές αναφέρονται σε:

α. Καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή λόγω αποχώρησης του μισθωτού από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης.

β. Καταβολή των προσαυξήσεων που οφείλονται σε εργασία κατά τις Κυριακές, την νύχτα ή την υπερωριακή εργασία ή καταβολή της προσαύξησης κατά 100% της των αποδοχών αδείας σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έλαβε την κανονική του άδεια από υπαιτιότητα του εργοδότη, καθώς όλες αυτές οι προσαυξήσεις δεν αποτελούν μισθό αλλά έχουν τα χαρακτηριστικά της αστικής ποινής (Βλαστός ΕΕΔ 62, 592).

Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.551/1914, συμψηφισμός ανταπαιτήσης του εργοδότη με αξιώσεις του μισθωτού που προέρχονται από εργατικό ατύχημα.

Τέλος, κάθε συμφωνία που γίνεται πριν δημιουργηθεί η αξίωση για καταβολή του μισθού και αναφέρεται σε παραίτηση του εργαζομένου από την προστασία των παραπάνω διατάξεων είναι άκυρη, ενώ αντιθέτως κάθε συμφωνία που έγινε μετά την γέννηση της αξίωσης για καταβολή του μισθού είναι ισχυρή (Ι.Καρακατσάνης, «Ο συμψηφισμός με μονομερή δικαιοπραξία», 1980, σελ. 679).

6.3 Πτώχευση του εργοδότη

Η πλειοψηφία των διατάξεων του εργατικού δικαίου διαπνέονται από χαρακτήρα προστατευτικό, τόσο ως προς την υπόσταση της σχέσης εργασίας, όσο και ως προς τις αξιώσεις που δημιουργούνται από αυτή (Σιδέρης, 2004). Σκοπός δε του προστατευτικού αυτού χαρακτήρα είναι η προστασία του ασθενέστερου που κατά κανόνα είναι ο εργαζόμενος (Καζάκος, 2001). Για την εκπλήρωση όμως του σκοπού αυτού απαιτείται η ύπαρξη ενός οικονομικά εύρωστου εργοδότη από τον οποίο μπορούν οι εργαζόμενοι να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Όταν όμως ο εργοδότης βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, μοιραία η αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας αποδυναμώνεται και τίθεται σε αμφισβήτηση, χωρίς όμως να καταργείται.

Πάγια, λοιπόν, είναι η θέση της νομολογίας αλλά και σημαντικού μέρους της επιστήμης, ότι η πτώχευση του εργοδότη δε συνιστά ανωτέρα βία (Αγαλλόπουλος, «Εργατικό Δίκαιον», σελ.361, Γκούτος, «Συνέπειες από την πτώχευση του εργοδότη», ΔΕΝ 1981,1, Κουκιάδης, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ. 730, Ζερδελής, «Το δίκαιο της καταγγελίας», σελ.501, και ΑΠ 1041/1977, ΔΕΝ1998,20, ΕΕΔ1999,441 ,

ΑΠ 255/1991, ΕΕΔ 1991,1005,), ούτε αποτελεί σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας (Ζερδελή, ό.π., σελ.186, ΑΠ53/1997 ΕλλΔνη 1997,1559, ΑΠ 340/1993 ΔΕΝ 1993,990, ΕφΑΘ 1610/1988 ΔΕΝ 1989, 294) διότι η πτώχευση ανήκει στην επαγγελματική σφαίρα του εργοδότη και δεν είναι δυνατόν τα άσχημα αποτελέσματά της επαγγελματικής του δραστηριότητας να τα επωμίζεται ο εργαζόμενος. Κατά συνέπεια ο εργαζόμενος διατηρεί τις αξιώσεις του από την παροχή εργασίας κατά του πτωχεύσαντος εργοδότη, μέχρι να λυθεί η σύμβαση εργασίας με καταγγελία. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λαμβάνει χώρα με πρωτοβουλία του συνδίκου της πτώχευσης κατά του οποίου θα στραφεί ο εργαζόμενος, αξιώνοντας την καταβολή των καθυστερούμενων αποδοχών από την πτωχευτική περιουσία (οι αξιώσεις του εργαζόμενου θεωρούνται πτωχευτικές και ικανοποιούνται προνομιακά από την πτωχευτική περιουσία, σύμφωνα με τον ΚΠολΔ 975, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 31 του ν.1545/1985).

Γίνεται επίσης δεκτό από την νομολογία ότι η αφερεγγυότητα του εργοδότη δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας παρά μόνο όταν συνεπάγεται την οριστική παύση της λειτουργίας της (Απ 340/93 ΔΕΝ 1993, 990, Εφ. Θεσ/νίκης 2995/88 ΔΕΝ 1989, 797). Κατά την άποψη όμως του Σιδέρη (ΔΕΝ 60, 1841) η μη πληρωμή από τον εργοδότη των μισθών, κατά την λεγόμενη ύποπτη περίοδο που προηγείται της δικαστικής αποφάσεως που κηρύσσει την πτώχευση, δε συνιστά ποινικό αδίκημα σύμφωνα με τον ΑΝ 690/45, με την σκέψη ότι δεν συντρέχει δόλος του εργοδότη.

Με το Προεδρικό Διάταγμα 1/90 δόθηκε, κατά κάποιο τρόπο, λύση στο ζήτημα της ικανοποίηση των ανεξόφλητων αποδοχών μέσω της δημιουργίας ενός ειδικού λογαριασμού ο οποίος θεσμοθετήθηκε για το σκοπό αυτό και διαχειρίζεται από τον Οργανισμό Απασχόληση Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Έτσι, σύμφωνα με το παραπάνω διάταγμα, με το οποίο μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 80/987/ΕΟΚ, προβλέπεται η καταβολή στο σύνολο των εργαζομένων, για τους οποίους υπάρχουν οφειλές από τον πτωχεύσαντα εργοδότη, τριών μισθών οι οποίοι αντλούνται από τον ειδικό αυτό λογαριασμό, και καταβάλλονται μόνο εφόσον οι οφειλόμενοι μισθοί εμπίπτουν στο τελευταίο εξάμηνο πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Να σημειωθεί ακόμη ότι η άμεση καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης δεν αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης

εργασίας, αφού ο σύνδικός δεν κατέχει συνήθως τα απαραίτητα κονδύλια (Ολ ΑΠ 35/98 ΕΕΔ 1989, 233).

Τέλος, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο 31 του Ν. 1545/85, οι ανεξόφλητες εργατικές απαιτήσεις ικανοποιούνται προνομιακά και μάλιστα κατά τρόπο απόλυτο (Αυδή, ΕΕΔ 1985, 393).

6.4 Παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα λήψης αποδοχών

Κατά τη συναγόμενη από τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 180, 656 και 679 του ΑΚ σε συνδυασμό το άρθρου 8 παρ.1 και 2 του ν.2121/1920, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δεν επιτρέπεται και είναι άκυρη κάθε παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα λήψης των ελαχίστων ορίων μισθού (δεδουλευμένων ή υπερημερίας), επιδομάτων (δώρα) εορτών, αδειών κ.λπ. πριν ή μετά από την γέννηση των αξιώσεων, εκτός εάν από ρητή διάταξη του νόμου προκύπτει το αντίθετο (ΑΠ 74/2003, ΕΑΕΔ 37, 521).

Από τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 679 του ΑΚ, του άρθρου 8 του Ν. 2112/20 σε συνδυασμό με το άρθρο 8 παρ. 4 του ν. 4020/59 συνάγεται ότι η παραίτηση του μισθωτού από τις αποδοχές του ή την αξίωση αποζημίωσης λόγω υπερημερία του εργοδότη ή από άλλες από την εργασία του παροχές είναι έγκυρη μόνο για το μέρος των αποδοχών που ξεπερνούν να νόμιμα όρια (ΑΠ 1368/2003 ΔΕΝ 2004, 179).

Κεφάλαιο 7^ο

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

7.1 Εννοιολογικά στοιχεία της μερικής απασχόλησης

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 έως και 3 του άρθρου 2 του ν. 2639/98 παρέχεται το δικαίωμα «κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός να μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερησία ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)». Η συμφωνία εφόσον μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από την κατάρτισή δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Επίσης ο μισθωτός και ο εργοδότης μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα.

Από τα παραπάνω δηλαδή προκύπτει καταρχήν ότι η απασχόληση μπορεί να είναι α) καθημερινή αλλά με μειωμένο ωράριο, β) διαλείπουσα, δηλαδή για λιγότερες από πέντε ημέρες επί πενθήμερης απασχόλησης, ή λιγότερες από έξι ημέρες επί εξαήμερου, με πλήρες ωράριο για κάθε ημέρα εργασίας και γ) διαλείπουσα με μειωμένο ωράριο για κάθε ημέρα εργασίας. Προκύπτει, επιπλέον, ότι με την καθιέρωση γραπτής συμφωνίας το έγγραφο συνιστά συστατικό τύπο, ενώ σε περίπτωση παραλείψεώς του η σύμβαση θεωρείται πλήρους απασχόλησης (Εφ. Θεσσαλονίκης 313/2000 ΔΕΝ 2001, 490).

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, σύμφωνα πάντα με το ν. 2639/98, πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής του και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

7.2 Η αμοιβή στην μερική απασχόληση

Ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων με μερική απασχόληση ορίζεται, από την παράγραφο 7 του άρθρου 2 του ν.2639/98, ότι δεν μπορούν να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Στην ίδια παράγραφο ορίζεται ότι «οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισυ τοις εκατό (7,5%), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το οράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως». Κατά μία άποψη ως κατώτατο όριο αποδοχών στην ανωτέρω διάταξη νοείται εκείνο που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση, διότι διαφορετικά θα ήταν πολύ περιορισμένη η έκταση εφαρμογής της διάταξης αυτής εμποδίζοντας ταυτόχρονα την επίτευξη του σκοπού της, αφού λίγοι μισθωτοί υπάγονται κατ' ευθείαν στις ΕΓΣΣΕ επειδή δεν καλύπτονται από ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Χρ. Πετίνη-Πηνιώτη, ΔΕΝ 2003, 321). Την αντίθετη άποψη όμως εκφράζει το Υπουργείο Εργασίας με τα υπ' αριθμό 3346/17-12-01 και 3272/14-1-02 έγγραφα του όπου υποστηρίζεται ότι την προσαύξηση αυτή της τάξεως του 7,5% δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενοι που η απασχόλησή τους δεν ξεπερνά τις τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται με τα κατώτατα όρια της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι με αποδοχές που προβλέπονται από Κλαδικές, Ομοιοπαγγελματικές, ή Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις, που προβλέπουν ανώτερο ημερομίσθιο από αυτό της ε.γ.σ.σ.ε.

7.3 Άδεια και επίδομα αδείας στο καθεστώς της μερικής απασχόλησης

Ο ν.2639/98 περιέχει πρόβλεψη και για την άδεια των μερικώς απασχολούμενων καθώς ορίζει ότι και οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για την διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/45.

Προκύπτει λοιπόν από τα παραπάνω ότι οι μισθωτοί θα λάβουν κατά την διάρκεια της αδείας αποδοχές ανάλογες προς τον χρόνο απασχόλησής τους καθώς και το αντίστοιχο επίδομα αδείας που είναι ίσο με 13 ημερομίσθια, για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο και με μισό μηνιαίο μισθό για τους με μισθό αμειβόμενους.

7.4 Αμοιβή της μερικής απασχόλησης κατά Κυριακή, αργίες και νύχτα

Η παράγραφος του άρθρου 4 του ν.2639/98 ορίζει ότι σε κάθε περίπτωση η απασχόληση κατά Κυριακή ή άλλη αργία καθώς και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμη προσαύξησης. Σύμφωνα δε με αυτά που έχουν αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων για εργασία κατά Κυριακή ή αργία προσαυξάνεται κατά 75% επί του νομίμου ωρομισθίου για τόσες

ώρες όσες οι ώρες που απασχολήθηκε (ΑΠ 483/79 ΔΕΝ 1979, 693). Για τη δε νυχτερινή εργασία η προσαύξηση είναι ίση με το 25% επί του νομίμου ωρομισθίου.

7.5 Επιδόματα εορτών στο καθεστώς της μερικής απασχόλησης (δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα)

Σε συμφωνία με την παράγραφο 14 του άρθρου 2 του ν.2639/98 η οποία ορίζει ότι «κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας», προκύπτει ότι όσοι απασχολούνται καθημερινά, αλλά επί λιγότερες ώρες ανά ημέρα θα λάβουν ως δώρα εορτών τον ίδιο αριθμό ημερομισθίων που λαμβάνει και ο απασχολούμενος με πλήρη απασχόληση, βάσει όμως των μειωμένων σύμφωνα με το χρόνο εργασίας τους, αποδοχών. Αντίστοιχα και οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν μισό μισθό ως δώρο Πάσχα και έναν μισθό ως δώρο Χριστουγέννων, αλλά πάντα σύμφωνα με τις μειωμένες αποδοχές που αντιστοιχούν στο μειωμένο ωράριο τους.

Όσοι, από την άλλη πλευρά, απασχολούνται με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά επί λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, θα λάβουν για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, κατά το διάστημα από 1^η Ιανουαρίου έως και 30 Απριλίου, 2 ημερομίσθια ως δώρο Πάσχα, ενώ για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, κατά το χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου έως και 31^η Δεκεμβρίου, 1 ημερομίσθιο ως δώρο Χριστουγέννων. Η ίδια αναλογία ισχύει και για όσους απασχολούνται με μειωμένο ημερήσιο ωράριο επί λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, μόνο που το ημερομίσθιό τους θα είναι το μειωμένο που αντιστοιχεί στο μικρότερο χρόνο απασχόλησης.

Τέλος αν η απασχόληση δεν παρέχεται επί σταθερό πάντοτε αριθμό ωρών και συνεπώς κυμαίνονται οι ημερήσιες αποδοχές, η εξεύρεση του ποσού του δώρου θα γίνει, σύμφωνα με την 19040/81 Υπουργική Απόφαση, με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών.

7.6 Πρόσθετη απασχόληση

Κατά την παράγραφο 9 του άρθρου 2 του ν. 2639/98 ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή επιπλέον εργασίας, που ξεπερνά το συμφωνημένο ωράριο της μειωμένης απασχόλησης, όταν ο εργαζόμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Σε περίπτωση βέβαια που παρασχεθεί επιπλέον εργασία δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης ιδιόρρυθμης υπερωρίας αφού με την μερική απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 40 ώρες ανά εβδομάδα. Σε περίπτωση δε

υπερωρίας ο απασχολούμενος δικαιούται τις προσαυξήσεις που καθορίζονται από την Εργατική Νομοθεσία και έχουν αναφερθεί σε προηγούμενο κεφαλαίο.

7.7 Συνεχόμενη απασχόληση

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 2 του παραπάνω νόμου «η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Εξαιρέση υπάρχει για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών που ορίζονται στο άρθρο 14 του ν.2747/99 και συγκεκριμένα περιλαμβάνει τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών, στους συνοδούς αυτών καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης και ξένων γλωσσών.

7.8 Ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων

Στον ασφαλισμένο που εργάζεται με έγγραφη σύμβαση μερικής απασχόλησης αναγνωρίζονται στην ασφάλιση τόσες ημέρες εργασίας κατά μισθολογική περίοδο όσες οι ημέρες πραγματικής απασχολήσεως, αδιαφόρως προς την διάρκεια ανά ημέρα εργασίας (Χρ. Πετίνη-Πηνιώτη, ΔΕΝ 2003, 321).

Κεφάλαιο 8^ο

ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΜΗ ΣΥΝΑΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΜΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Από το συνδυασμό των διατάξεων 648, 649, 652, 653 και 659 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι εάν κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμφωνηθεί η παροχή από το μισθωτό, μέσα στο νόμιμο ωράριο, πρόσθετη διαρκούς φύσεως εργασία, η οποία, από τα διδάγματα της κοινής πείρας και λογικής, δεν είναι συναφής με αυτή που συμφωνήθηκε αρχικά και παρέχεται μόνο με μισθό χωρίς συνάμα να καθοριστεί πρόσθετος μισθός ή τρόπος προσδιορισμού του ή να συμφωνηθεί η μη καταβολή πρόσθετου μισθού, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το συνηθισμένο (ειθισμένο) μισθό για την εργασία αυτή, δηλαδή αυτόν που καταβάλλεται σε άλλους μισθωτούς που παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες (ΑΠ 994/2001, ΕΕΔ 62/2003, σελ 668).

Ο εργαζόμενος βέβαια δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την ζητούμενη πρόσθετη εργασία και τυχόν εξαναγκασμός του να προβεί σε κάτι τέτοιο ισοδυναμεί με μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων απασχόλησής του (ΑΠ 2048/1990 ΕΕΔ 50, 1065, ΑΠ 1338/84 ΕΕΔ44, 618). Από την άλλη πλευρά εάν ο εργαζόμενος δεχθεί να την παρέχει, τότε έχει δικαίωμα σε πρόσθετη αμοιβή η οποία όπως προαναφέρθηκε εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το ύψος της, είναι ίση με το συνηθισμένο μισθό.

Αντίθετα, όταν γίνεται λόγος για μικτή επαγγελματική απασχόληση, γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι ο μισθός προσδιορίζεται από την συλλογική σύμβαση που διέπει την κύρια απασχόληση του μισθωτού, χωρίς περαιτέρω δικαίωμα συμπληρωματικής αμοιβής, αλλά με την επιφύλαξη για δυνατότητα σύναψης ιδιαίτερης συμφωνίας προς όφελος του εργαζομένου (Βλαστός, ΕΕΔ 62, 663). Κατά δε τον Ντάσιο (Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/III, 1991, σελ.204) στην μικτή επαγγελματική απασχόληση υπάρχει πάντοτε συρροή συλλογικών ρυθμίσεων γεγονός που σημαίνει ότι πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμιση.

Ευνόητο, βέβαια, είναι ότι όταν η πρόσθετη εργασία παρέχεται εκτός του συμβατικού ή νομίμου ωραρίου τότε συνιστά είτε υπερωριακή εργασία της οποίας η αμοιβή προσδιορίζεται με ειδικές διατάξεις, είτε άλλη αυτοτελή εργασία που στηρίζεται σε διαφορετική εργασιακή σχέση.

Συνοπτικά, δηλαδή, εάν υπάρχει ατομική συμφωνία για την αμοιβή της πρόσθετης εργασίας, τότε η αμοιβή καταβάλλεται με βάση την συμφωνία αυτή (Ολ.

ΑΠ 861/1984 και 862/1984 ΕΕΔ 43, 627). Στην περίπτωση όμως που υπάρχει συμφωνία για μη καταβολή επιπλέον αμοιβής, τότε ο συμφωνημένος μισθός μπορεί να αποτελέσει την αμοιβή του εργαζόμενου τόσο για την κύρια όσο και για την πρόσθετη απασχόληση, αρκεί η συμφωνία αυτή να μην θεωρηθεί ότι υποκρύπτει παραίτηση του εργαζομένου από την λήψη αποδοχών οι οποίες κατοχυρώνονται από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (ΑΠ 1078/1991 ΕΕΔ 51, 561, ΑΠ 1644/1991 ΕΕΔ51, 945, ΑΠ 497/87 ΕΕΔ 47, 261). Εάν τέλος, δεν υπάρχει καμία συμφωνία αυτό που οφείλεται για την παροχή πρόσθετης, μη συναφούς με την κύρια δραστηριότητα, εργασίας, είναι, όπως προαναφέρθηκε, η καταβολή του συνηθισμένου μισθού.

Κεφάλαιο 9^ο

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ ΑΝΕΥ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

9.1 Υπερημερία εργοδότη

Προϋποθέσεις

Εάν ο εργοδότης καθυστερήσει υπαιτιώς να καταβάλλει εγκύτως την οφειλόμενη στον μισθωτό χρηματική παροχή, καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης της παροχής αυτής (Γκούτος ΕΕΔ 60, σελ 989). Η καθυστέρηση μπορεί να οφείλεται είτε στην υπαίτια παράλειψη από τον εργοδότη είτε στην νόμιμη απόκρουση από τον μισθωτό της άκυρης προσφοράς της παροχής από τον εργοδότη. Δεν καθίσταται ο εργοδότης υπερήμερος οφειλέτης εάν αποδείξει ότι η καθυστέρηση καταβολής του χρέους οφείλεται σε γεγονός για το οποίο δεν ευθύνεται (ΑΠ514/81 ΕΕΔ40, 642), μολονότι οφείλει τον τόκο υπερημερίας μετά την επίδοση σε αυτόν της σχετικής καταψηφιστικής αγωγής (ΑΚ 346).

Όταν υπάρχει δήλη ημέρα για την καταβολή της παροχής, η υπερημερία του εργοδότη αρχίζει από την επομένη της δήλης ημέρας, ενώ όταν δεν υπάρχει δήλη ημέρα η υπερημερία αρχίζει από την επομένη της ημέρας που ο μισθωτός προσκάλεσε τον εργοδότη να καταβάλλει το χρέος του με δήλωση που προσδιορίζει με σαφήνεια τα βασικά στοιχεία του χρέους που μπορεί να είναι γραπτή ή προφορική και εξώδικη ή δικαστική.

Αντιδράσεις του μισθωτού

Οι τρόποι αντίδρασης του μισθωτού σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη είναι:

- α. Να απαιτήσει δικαστικώς την καθυστερούμενη χρηματική παροχή.
- β. Να απαιτήσει το νόμιμο ή συμβατικό τόκο υπερημερίας ως αποζημίωση κατ' αποκοπή χωρίς να είναι υποχρεωμένος να αποδείξει την ζημιά που υπέστη.
- γ. Να απαιτήσει πρόσθετη αποζημίωση για την θετική ζημιά που προξένησε η υπερημερία, όταν μπορεί να αποδείξει την εν λόγω ζημιά (ΑΚ 345).
- δ. Όταν η υπερημερία του εργοδότη συνιστά μονομερή από αυτόν βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας ο μισθωτός μπορεί είτε να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, είτε να καταστήσει τον εργοδότη υπερήμερο ως προς την αποδοχή της εργασίας, είτε να θεωρήσει ότι ο εργοδότης κατήγγειλε σιωπηρώς την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και οφείλει να καταβάλλει την αποζημίωση απολύσεως, είτε τέλος να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο και να ζητήσει

τους μισθούς που αντιστοιχούν στην υπόλοιπη διάρκειά της (Γκούτος, ΔΕΝ 2001, 1).

ε. Να επιδιώξει την κήρυξη σε πτώχευση του εμπόρου εργοδότη, εφόσον η υπερημερία αυτή σε συνδυασμό με άλλα περιστατικά, υποδηλώνει παύση των πληρωμών στους δανειστές.

στ. Να μηνύσει τον εργοδότη για το έγκλημα της καθυστέρησης καταβολής δεδουλευμένου μισθού.

9.2 Επίσχεση Εργασίας

Η επίσχεση εργασίας αναφέρεται στο δικαίωμα του μισθωτού να αρνηθεί την παροχή της εργασίας του στον εργοδότη όταν έχει αποκτήσει αξίωση κατά του εργοδότη σχετική με την παροχή της εργασίας του (Γκούτος Χ, ΔΕΝ 60/2004, σελ27).

Για να ασκήσει νόμιμα ο μισθωτός το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας θα πρέπει να ισχύουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) η σύμβαση εργασίας να είναι έγκυρη και να μην έχει λυθεί (Εφ.Αθηνών 43/96, ΔΕΝ 54,827),

β) η αξίωση έναντι του εργοδότη να είναι ληξιπρόθεσμη και να μην εξαρτάται από αίρεση ή προθεσμία (ΑΠ 504/67, ΔΕΝ 23,929),

γ) η αξίωση να είναι συναφής με την παροχή της εργασίας ευθέως ή εμμέσως (ΑΠ 504/67, ΔΕΝ 23,930).

Κρίθηκε από τα δικαστήρια μη νόμιμη η επίσχεση που έγινε με ξένα προς τον μισθό κίνητρα και αποσκοπούσε στον εξαναγκασμό του εργοδότη να δώσει και άλλες παροχές που δεν είναι γεννημένες και ληξιπρόθεσμες, καθώς και στον εξαναγκασμό του να δεχτεί γενικότερα συνδικαλιστικά αιτήματα όπως αποκατάσταση συναδέλφων ή μη απόλυση συναδέλφων για εκδικητικούς λόγους (Ειρηνοδικείο Αθηνών 106/2001, ΔΕΝ 2003/1401).

Διαδικασία

Η επίσχεση εργασίας ασκείται με μονομερή δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι προφορική ή γραπτή (Εφ. Αθηνών 43/69 ΔΕΝ 54,827) και στην οποία πρέπει αφενός να αναφέρεται σαφώς ότι ασκείται το δικαίωμα της επισχέσεως εργασίας (ΑΠ 245/83 ΔΕΝ 39,756) και αφετέρου να προσδιορίζεται ποια η αξίωση που καλείται ο εργοδότης να ικανοποιήσει. Στην περίπτωση δε που δεν προηγηθεί τέτοια δήλωση η απουσία του μισθωτού από την εργασία του θεωρείται

αδικοιολόγητη και είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι συνιστά καταγγελία, από μέρος του, της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1209/99 ΕΕΔ 59,846, ΑΠ 245/83, ΔΕΝ 39,756).

Συνέπειες επισχέσεως

Όταν η επίσχεση εργασίας είναι έγκυρη τότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού γεγονός που σημαίνει ότι του οφείλει τις αποδοχές του χρόνου επισχέσεως (ΑΠ 1209/99 ΔΕΝ 57,227), από τις οποίες όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει την χρηματική ωφέλεια που αποκόμισε ο μισθωτός ή «απέφυγε δολίως να αποκομίσει κατά την διάρκεια της επισχέσεως της εργασίας» (ΑΠ 354/86 ΕΕΔ 46,84, Εφ. Αθηνών 9011/96 ΕΕΔ 57,164, Εφ. Θεσ/νίκη 1497/78 ΕΕΔ 38,557, Εφ. Αθηνών 445/81 ΕΕΔ 40,617).

Αντιθέτως όταν η επίσχεση εργασίας είναι άκυρη ο μισθωτός δεν δικαιούται τον μισθό, διότι απουσίαζε αδικοιολόγητα, ενώ η απουσία του αυτή μπορεί να θεωρηθεί, όπως προαναφέρθηκε, και καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Εφ. Θεσ/νίκης 81/2003 ΔΕΝ 59, 441, ΑΠ 1209/99 ΕΕΔ 59, 847).

Κατά την διάρκεια δε της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλλει πειθαρχική ποινή στον μισθωτό ως εκδίκηση για την επίσχεση εργασίας (ΑΠ 205/87 ΔΕΝ 43,1183), έχει το δικαίωμα όμως να τον απολύσει, αρκεί η απόλυση αυτή να μην γίνεται για λόγους εκδίκησης (ΑΠ 1412/86, ΕΕΔ 46,817).

Λήξη της επισχέσεως

Η επίσχεση εργασίας λήγει με τους εξής τρόπους:

- α. εάν τα δύο μέρη συμφωνήσουν για την λύση της
- β. εάν ο εργοδότης καταβάλλει τα οφειλόμενα ποσά του χρόνου επίσχεσης και προβεί σε ικανοποίηση της αξίωσης του μισθωτού
- γ. εάν ο εργοδότης προσφέρει πραγματική ασφάλεια ως προς την ικανοποίηση της απαίτησης του μισθωτού

Τέτοια ασφάλεια μπορεί να είναι η δημόσια κατάθεση των οφειλομένων ποσών (ΑΠ 314/82 ΔΕΝ 38,839). Η δημόσια κατάθεση της χρηματικής παροχής γίνεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων του τόπου εκπλήρωσης της παροχής (Α.Κ. 430) με δαπάνες που βαρύνουν το μισθωτό (ΑΚ 435) και συνεπάγεται την απόσβεση της οφειλής την ημέρα που γίνεται (ΑΚ 431). Για να είναι έγκυρη πρέπει είτε να αδυνατεί ο εργοδότης να εκπληρώσει την παροχή με ασφάλεια, για λόγους σχετικούς με το

πρόσωπο του μισθωτού (ΑΚ 434), είτε επειδή ο μισθωτός αρνήθηκε να αποδεχθεί την πληρωμή ή να χορηγήσει έγγραφη εξοφλητική βεβαίωση.

Υποχρέωση του εργοδότη είναι να ενημερώσει τον εργαζόμενο για την δημόσια κατάθεση, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Αν παραλείψει να το κάνει οφείλει μεν να αποκαταστήσει την ενδεχόμενη ζημιά που προξένησε, αλλά η δημόσια κατάθεση δεν καθίσταται άκυρη (ΑΠ 161/1977 ΔΕΝ 33,477).

Τέλος να σημειωθεί ότι η καταβολή πρέπει να καλύπτει ολόκληρο το χρηματικό ποσό της οφειλής, εκτός εάν ο εργοδότης τελεί σε εύλογη πλάνη ή αμφιβολία ως προς το οφειλόμενο ποσό (Γκούτος, ΕΕΔ 60, σελ.993).

9.3 Διαθεσιμότητα

Ένα από τα μέτρα που μπορεί να λάβει ο εργοδότης σε περίπτωση προσωρινού περιορισμού των εργασιών του είναι, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν.3198/55, να θέσει τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα, για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των τριών μηνών ανά έτος, αντί να προβεί σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας.

Περιορισμός της δραστηριότητας μπορεί να είναι και η διακοπή των εργασιών λόγω επισκευής του κτιρίου στο οποίο στεγάζεται η επιχείρηση (ΑΠ 647/82, ΔΕΝ 1982, 725) ή η διακοπή της κρατικής επιχορήγησης σε επιδοτούμενη από το κράτος επιχείρηση (ΑΠ 499/90, ΔΕΝ 1991/395). Αντίθετα κρίθηκε ότι δεν αποτελεί λόγο θέσεως του προσωπικού σε διαθεσιμότητα η ταμειακή δυσχέρεια του εργοδότη όταν δεν συνοδεύεται και με μείωση του κύκλου εργασιών (Εφ. Θεσσαλονίκης 473/93, ΔΕΝ 1994, 1274).

Βασική προϋπόθεση για την εγκυρότητα της διαθεσιμότητας είναι η έγγραφη γνωστοποίηση προς τον μισθωτό, ενώ η προειδοποίηση θα πρέπει να γίνεται, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, προ εύλογου χρονικού διαστήματος έτσι ώστε ο εργαζόμενος να έχει την δυνατότητα να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ή να προβεί στην αναζήτηση άλλης εργασίας για το διάστημα αυτό. Αντίγραφο της δήλωσης αυτής πρέπει να κοινοποιηθεί και στο ΙΚΑ (Πετίνη – Πηνιώτη Χρ., ΔΕΝ 2003, σελ.640).

Η διαθεσιμότητα όπως προαναφέρθηκε μπορεί να διαρκέσει έως και τρεις μήνες το χρόνο, ενώ το διάστημα αυτό μπορεί να είναι συνεχόμενο ή διακεκομμένο.

Κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν το ½ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Επιπροσθέτως να αναφερθεί ότι σε διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν είτε μερικοί από τους εργαζόμενους της επιχείρησης είτε, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν, το σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων και όσων βρίσκονται υπό ειδικό καθεστώς προστασίας (Εφ. Αθηνών 936/98, ΔΕΝ 2000, 381).

9.4 Ανυπαίτο κώλυμα

Σύμφωνα με το άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης στην περίπτωση αυτή έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που, εξαιτίας του εμποδίου, καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο.

Σύμφωνα δε με το επόμενο άρθρο του Αστικού Κώδικα, δηλαδή το 658, το χρονικό διάστημα για το οποίο διατηρείται η αξίωση αυτή του μισθωτού δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα, εάν το εμπόδιο εμφανίστηκε τουλάχιστον ένα χρόνο μετά την έναρξη της σύμβασης εργασίας και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση (Γκούτος, ΔΕΝ 61/2005, σελ.897).

Ως έτος κατά την αληθινή έννοια του άρθρου 658 νοείται το εργασιακό έτος (Εγγρ. 2046/15-1-2002 Δ/σης όρων εργασίας Υπ. Εργασίας, Εργατική Ασφαλιστική Νομοθεσία-EAN 2002, 309) εκείνο δηλαδή για τον υπολογισμό του οποίου λαμβάνεται ως αφετηρία το χρονικό σημείο έναρξης της σύμβασης εργασίας, ως λήξη δε η αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου έτους και όχι το ημερολογιακό. Συνεπώς με την συμπλήρωση κάθε εργασιακού έτους αναβιώνει η αξίωση του εργαζομένου για τις αποδοχές το πολύ ενός μηνός.

Η δε καταβολή των παραπάνω αποδοχών γίνεται σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 5 του α.ν. 178/67 (ΦΕΚ 190/Α/31-10-67), σύμφωνα με τις οποίες ο εργοδότης για τις 3 πρώτες ημέρες του κωλύματος έχει υποχρέωση να καταβάλλει το μισό ημερομίσθιο ή το μισό του αναλογούντος μισθού. Από δε τις αποδοχές του υπόλοιπου διαστήματος δικαιούται να αφαιρέσει, όπως προαναφέρθηκε τα πόσά που καταβλήθηκαν στον μισθωτό, εξαιτίας του κωλύματος, από υποχρεωτική από το νόμο ασφάλιση .

Τέλος, από το συνδυασμό των διατάξεων 648, 649, 657, και 679 του ΑΚ καθώς και του άρθρου 1 της αριθμ. 95/1949 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία κυρώθηκε

με τον ν.3248/55, προκύπτει ότι ο κωλυόμενος να εργαστεί μισθωτός, δικαιούται κατά την διάρκεια του ανυπαίτιου κωλύματος και για όσο χρόνο διαρκεί η υποχρέωση του εργοδότη, το μισθό τον οποίο θα ελάμβανε εάν κατά το αντίστοιχο διάστημα προσέφερε πράγματι την εργασία του.

Σε όλα τα παραπάνω άρθρα και διατάξεις δεν αναφέρονται ποιοι θεωρούνται σπουδαίοι λόγοι που να δικαιολογούν την αποχή του μισθωτού από την εργασία του. Σύμφωνα δε με τη νομολογία η αιτία πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά εμπόδια και η απουσία να εμφανίζεται δικαιολογημένη κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Η ασθένεια, το ατύχημα, η εγκυμοσύνη, ο τοκετός, η πρόσκληση του μισθωτού σαν μάρτυρα στο δικαστήριο ή σαν ενόρκου, η άσκηση του εκλογικού δικαιώματος και η στράτευση είναι μερικοί από τους λόγους που κατά καιρούς έχουν κριθεί ως σπουδαίοι λόγοι, πάντα βέβαια λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της κάθε περίπτωσης(Γκούτος, ΔΕΝ 61/2005, σελ.897). .

9.5 Τυχερό γεγονός και ανωτέρα βία

Ο εργοδότης υποχρεούται, όπως προκύπτει από το άρθρο τα του ν.2112/1920 σε συνδυασμό με τα άρθρα 656 και 657 του ΑΚ, στην πληρωμή πλήρως των αποδοχών του μισθωτού έστω και εάν δεν το απασχόλησε ή τον απασχόλησε μερικά, εφόσον όμως ο μισθωτό προσέφερε τις υπηρεσίες του κατά τον προσήκοντα τρόπο, εκτός εάν ο εργοδότης δεν αποδέχτηκε την εργασία του για λόγους ανωτέρας βίας, όπως περιγράφονται αναλυτικότερα παρακάτω

Πιο συγκεκριμένα δηλαδή, σύμφωνα με τη διάταξη του πρώτου εδαφίου του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα «αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο».

Αντιθέτως, όταν ο εργοδότης εμποδίζεται προσωρινός ή οριστικώς να δεχτεί την παροχή από λόγους οφειλόμενους σε ανωτέρα βία δεν καθίσταται υπερήμερος και συνεπώς απαλλάσσεται από την υποχρέωση για καταβολή του μισθού. Ανωτέρα βία υπάρχει όταν η αποδοχή της εργασίας από τον εργοδότη εμποδίζεται προσωρινώς ή οριστικώς από τυχερό και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο ήταν αδύνατο να αποτραπεί και αν ακόμη είχε καταβληθεί το ανώτατο δυνατό μέτρο επιμέλειας, σύνεσης και πρόνοιας και εφόσον οδηγεί σε ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ως ενιαίας μονάδας (Εγγρ. 2019/14-1-2002 Δ/νση όρων εργασίας Υπ. Εργασίας).

Για παράδειγμα ως περιστατικό ανωτέρα βίας έχουν κριθεί οι εκτεταμένες, ασυνήθεις, σε μορφή και ένταση, χιονοπτώσεις (Εγγραφο Υπ. Εργασίας 122073/87, ΔΕΝ 1988 σελ.455), ή βροχή κατακλυσμιαία, καθιστώσα αδύνατη οιασδήποτε εργασία (Εφ. Αθηνών 749/73 ΔΕΝ 1974, 104). Επίσης έχει κριθεί η απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών στους μη απεργούντες όταν είναι αντικειμενικά αδύνατη η λειτουργία της επιχειρήσεως (Μον. Πρωτ. Αθηνών 1067/85 ΔΕΝ 1985, 385) ή η αποδοχή της εργασίας των μη απεργούντων (Μον. Πρωτ. Πειραιώς 716/85 ΔΕΝ 1985, 448).

Η διάρκεια δε της προσωρινότητας θα καθορισθεί κατά δίκαιη κρίση με γνώμονα τις αρχές της καλής πίστης και λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών, του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος καθώς και των εν γένει συνθηκών της κάθε περίπτωσης.

Σε κάθε περίπτωση πάντως αρμόδια για την επίλυση κάθε αμφισβήτησης είναι τα τακτικά δικαστήρια.

Κεφάλαιο 10^ο:

ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕ ΑΜΦΙΣΒΗΤΟΥΜΕΝΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

10.1 Οικειοθελείς παροχές ή εξ' ελευθεριότητας

Με τον ορό αποδοχές εννοούνται οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή ημερομίσθια καθώς και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας (Γκούτος, ΔΕΝ 56/2000, 482).

Δεν έχουν όμως, καταρχήν χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο εκουσίως, δηλ. από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, που σημαίνει ότι δεν ιδρύεται δικαίωμα για τις παροχές αυτές (ΕφΑθηνών 89/93 ΔΕΝ 50,143, ΑΠ 1013/87 ΕΕΔ 46, 1430, ΑΠ 225/87 ΕΕΔ 46, 1015, ΑΠ 354/83 ΕΕΔ 42, 742, ΑΠ1171/78 ΕΕΔ38, 315). Ανάλογα ισχύουν και για τις πρόσθετες εκείνες εργοδοτικές παροχές που δίνονται όχι ως τακτικό – νόμιμο ή συμβατικό – αντάλλαγμα της εργασίας, αλλά οικειοθελώς και χωρίς την πρόθεση να αποτελέσουν αντάλλαγμα αυτής, δηλ με την πρόθεση να εξυπηρετήσουν τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (ΑΠ 521/84 ΕΕΔ 44, 547).

Κατά τη νομολογία μισθό αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή που δίνει ο εργοδότης τακτικά και αδιάλειπτα στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα των υπηρεσιών του και όχι για την εξυπηρέτησή του κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησεως (ΑΠ 34/91 ΔΕΝ 49,1291, ΑΠ 352/90 ΔΕΝ 47,222, ΑΠ 825/88 ΔΕΝ 45,595). Βέβαια ένας τέτοιος ορισμός αποκλείει την ύπαρξη έκτακτου μισθού. Πιο ορθά, λοιπόν, οι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη αποτελούν μισθό όταν ο ίδιος τις χαρακτηρίζει ως μισθό καθώς και όταν τις χορήγησε αρχικά ως δώρο αλλά στη συνέχεια επανέλαβε αρκετές φορές την χορήγησή τους, διότι θεωρείται με ότι με την επαναλαμβανόμενη αυτή τακτική συμφωνήθηκε σιωπηρά να παρέχεται το αγαθό αυτό ως αντάλλαγμα της εξαρτήσεως του μισθωτού (Γκούτος Χρ, ΔΕΝ 56/2000, 483). Σε κάθε τέτοια περίπτωση ο εργοδότης αν είχε επιφύλαξει από την αρχή το δικαίωμα να καταργήσει οποιαδήποτε στιγμή την χορήγηση της παροχής, μπορεί να το ασκήσει, αλλά βέβαια μόνο για το μέλλον και όχι αναδρομικά. Η νομολογία δέχεται ότι η ρήτρα επιφύλαξης υπερισχύει αντίθετης πρακτικής (Κουκιάδης, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, 1997), ενώ επιπλέον αποφαίνεται ότι η παροχή που είναι ανακλητή δεν είναι μισθολογική. Συνεπώς προκύπτει και πάλι

ότι δεν έχουν κατ' αρχήν χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές που δίνονται εκουσίως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, δηλαδή από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση ή με πρόθεση να αποτελέσουν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας (ΕφΑθηνών 89/93 ΔΕΝ 50, 143, ΑΠ 225/87 ΕΕΔ 42,742).

Από την άλλη πλευρά ο χαρακτηρισμός μίας εργοδοτικής παροχής που είναι μισθολογική, και που δεν εξυπηρετεί πραγματικές λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, ως οικειοθελή είναι ανίσχυρος. Αυτό συμβαίνει διότι ο χαρακτηρισμός αυτός αντίκειται αφενός στις διατάξεις που προσδιορίζουν την έννοια του μισθού, όταν η αμοιβή αυτή προβλέπεται από συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και αφετέρου διότι αντίκειται στο Σύνταγμα όταν μία τέτοια αμοιβή επιβάλλεται με νόμο (Γκούτος Χρ, ΔΕΝ 56/2000, 485).

Και η νομολογία όμως δέχτηκε ότι οι χρηματικές και άλλες παροχές τις οποίες απονέμει οικειοθελώς μεν ο εργοδότης αλλά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας και με την πρόθεση να καταβάλλονται για την εργασία και όχι από ελευθεριότητα, αποτελούν μισθό και δεν υπόκεινται σε ανάκληση (ΑΠ 639/88 ΕΕΔ48, 256). Σύμφωνα με την παραπάνω απόφαση λοιπόν, η μονομερής από τον εργοδότη ανάκληση των παροχών αυτών αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης που εμπεριέχεται στο άρθρο 7 του ν.2112/20 και δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει την τήρηση των όρων της σύμβασης και την καταβολή των παροχών όπως είχαν διαμορφωθεί από την αρχική οικειοθελή προσφορά του εργοδότη (Βλαστός, 1999 σελ. 829).

10.2 Τα μέσα μεταφοράς

Κατά την νομολογία η χορήγηση αυτοκινήτου από τον εργοδότη προς τον μισθωτό δεν αποτελεί μισθό όταν παρέχεται πρωτίστως προς διευκόλυνση της παροχής της εργασίας του (Εφ. Αθηνών 10060/87, ΔΕΝ 44,82) και δευτερευόντως για τις προσωπικές ανάγκες του μισθωτού (ΑΠ 1029/80 ΔΕΝ 36,939) ή όταν η παροχή έγινε οικειοθελώς χωρίς να συμφωνηθεί ότι αποτελεί μισθό και ο εργοδότης επιφύλαξε το δικαίωμα να καταργήσει οποτεδήποτε την χρήση του (ΑΠ 68/62 ΔΕΝ 18,195, ΑΠ 362/57 ΔΕΝ 13,539).

Όμως ο μισθωτός που χρησιμοποιεί το δικό του αυτοκίνητο για εξυπηρέτηση αναγκών της εργασίας του, εν γνώσει βέβαια του εργοδότη, έχει το δικαίωμα να απαιτήσει τις δαπάνες που προκύπτουν για καύσιμα και για την συντήρηση του αυτοκινήτου από την χρήση αυτή, καθώς και το χρηματικό ποσό κατά το οποίο

μειώθηκε η αξία του αυτοκινήτου από την φθορά που προκαλείται (Εφ. Πατρών 272/74, ΕΕΔ33,1250).

Ως προς την χρήση δε λοιπών μεταφορικών μέσων και των χρημάτων που καταβάλλονται στο προσωπικό για την μετακίνησή μεταξύ της κατοικίας τους και της εργασίας τους, όταν τα χρήματα αυτά καταβάλλονται μόνο κατά τις μέρες που πραγματικά μετακινούνται τότε δεν αποτελούν μισθό (ΑΠ 1792/86 ΔΕΝ 43,762). Τέλος, να σημειωθεί ότι το πάγια χρηματικό ποσό που δίνεται κάθε μήνα λόγω αύξησης των δαπανών των μισθωτών για την, από και προς την εργασία τους, μετακίνηση κατά την πρόσκαιρη μετεγκατάσταση του εργοταξίου σε άλλο τόπο, θεωρείται ότι εξυπηρετεί λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και δεν αποτελεί μισθό (ΑΠ 1915/86 ΔΕΝ 43, 765).

10.3. Αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις

Η αποζημίωση που δικαιούται ο μισθωτός για την κάλυψη των δαπανών του για στέγη και τροφή, κατά την διανυκτέρευση του εκτός της έδρας της εργασίας, εφόσον βέβαια παρέχεται μόνο για τις συγκεκριμένες ημέρες της εκτός έδρας διαμονής, δεν αποτελεί αντάλλαγμα της εργασίας και συνεπώς δεν αποτελεί μέρος του μισθού (ΑΠ 364/95 ΔΕΝ 51,928, ΑΠ 1047/87 ΔΕΝ 44,411, ΑΠ 413/86 ΔΕΝ 42,1143, ΑΠ 43/91 ΔΕΝ 49,1291, ΑΠ 1024/90 ΔΕΝ 48,11, Ολ.ΑΠ 22/89 ΔΕΝ 46,1013, ΑΠ 1398/88 ΔΕΝ 45,604). Όταν όμως αυτή η αποζημίωση παρέχεται τακτικώς κατόπιν συμφωνίας, μολονότι ο μισθωτός δεν διανυκτερεύει τακτικώς εκτός έδρας τότε αποτελεί μισθό (ΑΠ 200/86 ΕΕΔ 45, 768, ΑΠ 307/77 ΔΕΝ 33, 782, ΑΠ 978/75 ΔΕΝ 32, 349).

Ως έδρα θεωρείται ο τόπος όπου συμφωνήθηκε η παροχή της εργασίας και όχι η έδρα της επιχείρησης ή της διαμονής του μισθωτού (Ντάσιος, 1999, σελ. 626). Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμφωνία, ως έδρα θεωρείται ο τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος προσφέρει συνήθως την εργασία του ή προσέρχεται για την ανάληψη της εργασίας.

Σύμφωνα με την 21091/1946 Υ.Α. που εκδόθηκε βάση της εξουσιοδότησης του α.ν. 28/1944 οι μισθωτοί που παρέχουν πρόσκαιρα την εργασία τους εκτός της έδρας δικαιούνται εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα και αποζημίωση ίση με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του μηνιαίου μισθού. Η παραπάνω αποζημίωση περιορίζεται στο:

α.1/4 όταν ο εργοδότης παρέχει τροφή και κατοικία

β.1/2 όταν παρέχεται μόνο τροφή

γ. 4/5 όταν παρέχεται μόνο κατοικία

η μείωση αυτή έχει γενική εφαρμογή εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από κανονισμό ή σ.σ.ε. (Α.Π 912/1986 ΕΕΔ 52, 562).

Ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής συνυπολογίζεται στο ωράριο εργασίας, αλλά η τυχόν υπέρβασή του δεν θεωρείται υπερωρία, εκτός αν παρέχεται εργασία όπως οι οδηγοί αυτοκινήτων (Ντάσιος, 1999).

Επισημάνεται ότι η αποζημίωση υπολογίζεται επί του νομίμου μισθού ή ημερομισθίου, γεγονός που σημαίνει ότι η παραπάνω Υ.Α. δεν έχει εφαρμογή για τους μισθωτούς εκείνους που δεν προβλέπεται αμοιβή από το νόμο ή με σ.σ.ε., όπως είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι (Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 70/1992, ΕΕΔ 52, 696, Εφ. Αθηνών 10060/87 ΔΕΝ 44,82) και το οικόσιτο προσωπικό (ΑΠ 172/93 ΔΕΝ 49, 650).

Η εν λόγω αποζημίωση οφείλεται και στην περίπτωση άκυρης σύμβασης εργασίας, αφού θεμελιώνεται με νόμο (ΑΠ 1398/88 ΔΕΝ 45,604, ΑΠ 1047/87 ΕΕΔ 44,411).

Η παραπάνω υπουργική απόφαση αναφέρεται μόνο σε διανυκτερεύσεις στην ημεδαπή. Για την αλλοδαπή, μπορεί ο μισθωτός, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 722-723 ΑΚ, να αποδεχθεί να καθοριστεί η αποζημίωση με ιδιαίτερη συμφωνία ή βάσει των δαπανών στις οποίες θα υποβληθεί (Εφ. Θεσσαλονίκης 98/1988 ΕΕΔ 48, 369).

Όταν συμφωνήθηκε με τη σύμβαση εργασίας, η παροχή εργασίας σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας με πάγια πρόσθετη αμοιβή, η συμφωνία είναι έγκυρη και δεν οφείλεται στον μισθωτό αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτέρευση (ΑΠ 1049/88 ΕΕΔ 48,361, Εφ. Αθηνών 5305/1984 ΔΕΝ 41, 67).

Τέλος, να σημειωθεί ότι η πρόσκαιρη αποστολή του μισθωτού για εργασία εκτός της έδρας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου και δικαίωμα του εργοδότη, στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, εκτός βέβαια εάν το δικαίωμα αυτό ασκείται καταχρηστικά για την ικανοποίηση άλλων προθέσεων ή αν με την σύμβαση είχε συμφωνηθεί η μη μετακίνηση του μισθωτού (Καραλής, ΔΕΝ 26,520).

10.4 Τα φιλοδωρήματα

Μισθός με φιλοδωρήματα είναι αυτός που καταβάλλεται από τρίτους, πελάτες της επιχείρησης, απευθείας στους εργαζόμενους ή μέσω του εργοδότη με την πρόσθεσή τους στην αξία του τιμολογίου (Ντάσιος, 1999). Ο ιδιόρρυθμος αυτός τρόπος αμοιβής

συνήθως συναντάται ως αποκλειστική ή συμπληρωματική πληρωμή των σερβιτόρων, των υπαλλήλων των ξενοδοχείων και των καζίνων αλλά και των ταξιθετών.

Τα φιλοδωρήματα διακρίνονται σε υποχρεωτικά, όταν επιβάλλονται από αγορανομικές διατάξεις ή αποφάσεις του Υπουργείου Εμπορίου και σε προαιρετικά, τα οποία όταν καταβάλλονται τακτικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα, με ρητή ή σιωπηρή συμφωνία από τον εργοδότη, μπορούν να αποτελέσουν μισθό. Τα υποχρεωτικά φιλοδωρήματα αποτελούν πάντοτε νόμιμο μισθό ο οποίος δεν μπορεί, συμπεριλαμβανομένου και του τυχόν καταβαλλόμενου πάγιου μισθού, να είναι χαμηλότερος από τα ελάχιστα όρια μισθού που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή σε καμία περίπτωση η αμοιβή για παράδειγμα των σερβιτόρων δεν μπορεί να είναι μικρότερη από το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Έτσι όταν από τα φιλοδωρήματα δεν συγκεντρώνεται το χρηματικό εκείνο ποσό που θα κάλυπτε τα κατώτατα όρια του ημερομισθίου που ορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση, σύμφωνα με την 112/85 και 102/84 αποφάσεις των Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών, να καταβάλλει την διαφορά.

Τέλος, όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει φιλοδωρήματα από τους πελάτες της εργοδοτικής επιχείρησης χωρίς την προηγούμενη συγκατάθεση του εργοδότη ή κατά τρόπο που αντίκειται στην καλή πίστη ή όταν αυτά δίνονται εκτάκτως, δεν αποκτούν χαρακτήρα μισθολογικής παροχής (Βλαστός, 1999, σελ 835).

Κεφάλαιο 11^ο

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΚΟΠΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Αυτό που στην ουσία επιτάσσει η αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι η υιοθέτηση και πραγμάτωση ίσης μεταχείρισης προς κάθε μισθωτό που εργάζεται με τους ίδιους όρους και κάτω από τις ίδιες συνθήκες στον ίδιο εργοδότη και απαγορεύει δυσμενείς και αυθαίρετες διακρίσεις σε βάρος ενός ή και περισσότερων εργαζομένων. Έργο του εργοδότη δηλαδή είναι να διατηρεί κλίμα εργασιακής ειρήνης υπάγοντας, όλους τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, κάτω από τις ίδια συνθήκες, χωρίς να προβαίνει σε πράξεις δυσμενούς μεταχείρισης κάποιων έναντι των υπολοίπων.

Βέβαια, ίση μεταχείριση δεν σημαίνει απόλυτη εξίσωση των όρων εργασίας και μαθηματική ισοπέδωση όλων των εργαζομένων (Γεωργιάδου Νίκη, ΔΕΝ 60/2004 460). Αυτό που επί της ουσίας απαγορεύεται είναι οι αυθαίρετες κινήσεις, δηλαδή αυτές που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένες. Αντίθετα, όταν συντρέχει κάποιος λόγος, όπως για παράδειγμα διαφορετικά προσόντα ή διαφορετικό είδος εργασίας, τότε η διαφορετική αντιμετώπιση είναι όχι μόνο επιτρεπτή αλλά και επιβεβλημένη, διότι ίση μεταχείριση ανόμοιων καταστάσεων αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης (Καρακατσάνη/Γαρδίκια Ατομικό Εργατικό Δίκαιο , 1995, σελ.360).

Ωστόσο εκεί που κυρίως μπορεί να εμφανιστεί πρόβλημα είναι όταν γίνεται χρήση του συστήματος αμοιβής με βάση το χρονικό μισθό, που είναι και ο πλέον διαδεδομένος τρόπος αμοιβής στην Ελλάδα σήμερα. Στην περίπτωση αυτή, βάση υπολογισμού του μισθού του εργαζομένου δεν είναι η ποιότητα ή ποσότητα της εργασίας του, αλλά ο χρόνος υπηρεσίας του. Το γεγονός όμως ότι το ύψος του μισθού παραμένει σταθερό και ανεπηρέαστο από την ποιότητα ή την ποσότητα της εργασίας δεν σημαίνει ότι η εργασία ενός περισσότερου αποδοτικού μισθωτού έχει και την ίδια αξία με έναν λιγότερο αποδοτικό εργαζόμενο. Ο εργοδότης σε ένα τέτοιο σύστημα αμοιβής δεν είναι υποχρεωμένος να ανταμείψει την ποιοτικότερη ή αποδοτικότερη εργασία, αν όμως εν τέλει χορηγήσει οικειοθελώς αύξηση για τον παραπάνω λόγο, τότε αυτή είναι δικαιολογημένη από την μεγαλύτερη αξία της εργασίας και συνεπώς δεν προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Αυτό δηλαδή που τελικά προκύπτει είναι ότι η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης γίνεται πολυδιάστατη όταν έχει να κάνει με την αμοιβή της εργασίας. Επί της ουσίας απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή κατά την διαδικασία προσδιορισμού του

ύψους των αποδοχών των μισθωτών και συγκερασμός όλων των παραγόντων που διαμορφώνουν το ύψος του μισθού και περιλαμβάνουν τόσο ατομικές ιδιότητες και προσωπικά χαρακτηριστικά κάθε εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα οικογενειακή κατάσταση ή παλαιότητα, όσο και αποτελεσματική συμμετοχή στο παραγόμενο προϊόν, στο βαθμό βέβαια που κάτι τέτοιο μπορεί να μετρηθεί κατά τρόπο δίκαιο και ικανοποιητικό.

Κεφάλαιο 12^ο

Η ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 250 εδάφια 6 και 17 του Αστικού Κώδικα, οι μισθολογικές αξιώσεις του εργαζόμενου παραγράφονται μετά την πάροδο πενταετίας, που αρχίζει να τρέχει από τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο οι αξιώσεις αυτές έγιναν απαιτητές.

Ως μισθολογικές αξιώσεις θεωρούνται όλες εκείνες που απορρέουν από την εργασιακή σχέση και έχουν ως αντικείμενο την πληρωμή εργοδοτικών παροχών οι οποίες έχουν το χαρακτήρα μισθού. Στην ίδια παραγραφή υπόκεινται και οι αξιώσεις από την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών, παρ' όλο που, κατά την νομολογία τουλάχιστον, φέρουν χαρακτήρα αξιώσεων από αδικαιολόγητο πλουτισμό, με βάση την ειδική διάταξη του άρθρου 2 του ν.ν. 515/70 (Βλ και ΑΠ254/75 ΕΕΔ 34, 940).

Αντιθέτως, κατά την κρατούσα άποψη, οι μισθολογικές αξιώσεις των εργαζόμενων που απορρέουν από άκυρη σύμβαση εργασίας και φέρουν χαρακτήρα των αξιώσεων αποζημίωσης βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού, παραγράφονται μετά την πάροδο της 20ετίας, που αρχίζει από την ημέρα γέννησής τους (ΟΛΑΠ 23/63 ΔΕΝ 19,168).

Οι μισθολογικές αξιώσεις των εργαζόμενων στο δημόσιο, τους Ο.Τ.Α και τα ν.π.δ.δ. παραγράφονται μετά την πάροδο 2ετίας, που αρχίζει από το τέλος του έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκαν και είναι δυνατή η δικαστική τους επιδίωξη (ΑΠ 1502/84 ΔΕΝ 41, 1001 και ΑΠ 829/84 ΔΕΝ 41, 50).

Η παραγραφή σε κάθε περίπτωση διακόπτεται με την αναγνώριση της αξίωσης από τον εργοδότη, που μπορεί να γίνει με οποιανδήποτε τρόπο (ΑΠ 1299/85 ΔΕΝ 42, 810). Επίσης διακόπτεται με την άσκηση αγωγής καθώς και μετά από κάθε διαδικαστική πράξη των διαδίκων ή του δικαστηρίου (Πρβλ. ΑΠ 1137/92 ΕΕΔ 53, 250. ΑΠ 1502/84 ΔΕΝ 41, 1001), γεγονός που σημαίνει ότι ο χρόνος ο οποίος είχε ως τότε περάσει δεν υπολογίζεται στον χρόνο παραγραφής και αρχίζει να τρέχει εκ νέου από την τελευταία διαδικαστική πράξη των διαδίκων ή του δικαστηρίου.

Η παραγραφή αναστέλλεται εάν ο εργαζόμενος μέσα στο τελευταίο εξάμηνο πριν από την συμπλήρωση της εμποδίστηκε να ασκήσει την αξίωσή του, από λόγους ανωτέρας βίας, ή από δόλια συμπεριφορά του εργοδότη. Λόγος ανωτέρας βίας για την αναστολή της παραγραφής αποτελεί και εκείνος της αναστολής της δίκης έως ότου

περατωθεί τελεσεδίκως ή αμετακλήτως άλλη πολιτική ή ποινική δίκη από την έκβαση της οποίας εξαρτάται η διάγνωση της επίδικης διαφοράς.

Σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου η παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεών του κατά του εργοδότη δεν συμπληρώνεται προτού περάσουν έξι μήνες από τότε που ο κληρονόμος του απέκτησε την κληρονομιά. Ανάλογα ισχύουν και στην περίπτωση θανάτου του εργοδότη (ΑΚ 259).

Η ένσταση της παραγραφής δεν λαμβάνεται υπ' όψη από το δικαστήριο αυτεπαγγέλτως. Τέλος, να σημειωθεί ότι η μισθολογική αξίωση που βεβαιώθηκε με τελεσίδικη δικαστική απόφαση, παραγράφεται μετά τη πάροδο 20ετίας, εκτός αν αφορά περιοδικές παροχές, οπότε υπόκειται στην κανονική (μικρότερη) παραγραφή (ΑΚ 268, βλ και ΑΠ 1502/84 ΔΕΝ 41, 1001).

ΙΙΙ. ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13^ο

ΤΟ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

13.1 Ίδρυση του σώματος επιθεώρησης εργασίας

Προκειμένου να γίνει μία, κατά το δυνατόν, ολοκληρωμένη καταγραφή του ρόλου και της συμβολής του σώματος επιθεώρησης εργασίας στην προστασία του μισθού και γενικότερα των αποδοχών που προέρχονται από τη σχέση εργασίας, είναι καταρχήν σημαντικό να προσδιοριστούν οι αρμοδιότητες του επιθεωρητή εργασίας και γενικότερα η οργάνωση της δράσης του μέσα από την διάρθρωσή και τον τρόπο λειτουργίας του συγκεκριμένου ελεγκτικού οργάνου.

Ο θεσμός της επιθεώρησης εργασίας λειτούργησε για πρώτη φορά στην Ελλάδα με το Νομοθετικό Διάταγμα 2954/54 (ΦΕΚ 182/Α), απέκτησε, όμως, υπερνομοθετικό κύρος με την κύρωση της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) «περί Επιθεώρησης Εργασίας στη Βιομηχανία και στο Εμπόριο», με το Νόμο 3249/55 (ΦΕΚ 139/Α), ο οποίος κατέστησε τις διατάξεις της Διεθνούς αυτής Σύμβασης Εργασίας εσωτερικό δίκαιο.

Σήμερα ο θεσμός της επιθεώρησης εργασίας μετρά πορεία 50, περίπου, ετών στα εργασιακά δρώμενα της χώρας και τελεί υπό την καθοδήγηση και εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (πρώην Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Η σημερινή του μορφή προσδιορίστηκε, ύστερα από μία πενταετή ένταξη του θεσμού στην Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, από το άρθρο 6 του Νόμου 2639/98 (ΦΕΚ 205/Α), με τον τίτλο «Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», το οποίο αναφέρεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και ξεκίνησε την λειτουργία του την 1^η Ιουλίου 1999 έχοντας αποκτήσει έναν εκσυγχρονισμένο και αναβαθμισμένο ρόλο.

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου έργο του Σ.ΕΠ.Ε είναι:

- α) Η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- β) Η έρευνα, η ανακάλυψη και δίωξη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας.
- γ) Η έρευνα, η ανακάλυψη και δίωξη, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές, της παράνομης απασχόλησης.

δ) Η έρευνα, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.

ε) Η παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

στ) Την αναφορά προς τον Υπουργό Εργασίας των ελλείψεων ή των παραλείψεων, που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και των τυχόν προβλημάτων κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας. (Ειδικά θέματα: Ν. 2639/98 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 205, τεύχος Α της 2.9.98, ΔΕΝ 59, 117.)

13.2 Διάρθρωση του σώματος επιθεώρησης εργασίας

Το σώμα επιθεώρησης εργασίας συγκροτείται από τον ειδικό γραμματέα ο οποίος προΐσταται της υπηρεσίας, τους ειδικούς επιθεωρητές, οι οποίοι στην ουσία αποτελούν τον εσωτερικό έλεγχο του σώματος, και τους επιθεωρητές εργασίας οι οποίοι διακρίνονται σε: α) κοινωνικούς, β) τεχνικούς και γ) υγειονομικούς.

Οι τεχνικοί επιθεωρητές διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά στην ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή επανάληψής τους και παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις σε εργοδότες και εργαζόμενους για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Οι υγειονομικοί επιθεωρητές μεριμνούν για την εφαρμογή των διατάξεων για την υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες και την φύση των επαγγελματικών νόσων, υποδεικνύουν μέτρα για την διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων και δίνουν οδηγίες και συμβουλές για την αρτιότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Τέλος, ο ρόλος των κοινωνικών επιθεωρητών, με τους οποίους και θα ασχοληθούμε, επικεντρώνεται στον έλεγχο της εφαρμογής της «γενικής προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας». Παρέχουν συμβουλές και υποδείξεις για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του εργατικού δικαίου, ενώ επιπλέον, ερευνούν την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων και την νομιμότητα της απασχόλησής τους.

13.3 Ρόλος του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας

Οι κύριες αρμοδιότητες των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας θα μπορούσαν συνοπτικά να ενταχθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες:

A. Ελεγκτική Δραστηριότητα.

B. Συμφιλιωτική Παρέμβαση (Επίλυση Εργατικών Διαφορών).

Γ. Παροχή συμβουλών, πληροφοριών και υποδείξεων σε εργαζόμενους και εργοδότες.

13.3.1 Ελεγκτική Δραστηριότητα

Η αρμοδιότητα αυτή αναφέρεται στο δικαίωμα αλλά και την υποχρέωση που έχει ο επιθεωρητής εργασίας να εισέρχεται οποιαδήποτε ώρα κατά την διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, για να διαπιστώσει είτε προληπτικά είτε μετά από καταγγελία (επώνυμη ή ανώνυμη, γραπτή ή προφορική) την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και κυρίως τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή, τους όρους των ατομικών συμβάσεων, την νομιμότητα της απασχόλησης και την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων. Για την εξακρίβωση των στοιχείων αυτών μπορούν να ζητήσουν τον έλεγχο οποιονδήποτε βιβλίων και στοιχείων, προκειμένου να διαπιστωθούν τα πραγματικά γεγονότα. Σε τυχόν δε περίπτωση που γίνει οποιαδήποτε προσπάθεια να παρεμποδιστεί ο έλεγχος, οι κοινωνικοί επιθεωρητές μπορούν να ζητήσουν την συνδρομή των αστυνομικών οργάνων.

Ο ρόλος όμως των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας, ακόμη και κατά την διάρκεια του ελέγχου είναι διττός, διότι δεν είναι μόνο ελεγκτικός, αλλά παράλληλα και συμβουλευτικός. Πέρα από την διαπίστωση των παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων, έργο των Επιθεωρητών είναι να απαντήσουν σε ερωτήματα και απορίες που υποβάλλονται με σοβαρότητα, σαφήνεια και νηφαλιότητα τόσο από εργαζόμενους όσο και από εργοδότες και να κάνουν παρατηρήσεις, προτάσεις και συστάσεις για την επίτευξη αρμονίας στις εργασιακές σχέσεις.

Μετά το πέρας του ελέγχου, συντάσσεται το δελτίο ελέγχου όπου αναφέρονται όλες οι διαπιστούμενες παραβάσεις και οι γενόμενες παρατηρήσεις, υποδείξεις και συστάσεις, αντίγραφο του οποίου υπογεγραμμένο από τον επιθεωρητή και τον εργοδότη παραδίδεται στην επιχείρηση. Σε κάθε δε περίπτωση ύπαρξης παραβάσεων, δίνεται προθεσμία, πέντε τουλάχιστον ημερών, στον εργοδότη, να απολογηθεί εγγράφως, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.2690/99, για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις.

Αποτέλεσμα του ελέγχου μπορεί να είναι η απόφαση των κοινωνικών επιθεωρητών να προχωρήσουν, σε συνεργασία με τον προϊστάμενο του τμήματός τους και αφού λάβουν υπόψη την γραπτή απολογία της επιχείρησης-παραβάτη, στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή να προσφύγουν στην δικαιοσύνη για την επιβολή ποινικών κυρώσεων ή και τα δύο ταυτόχρονα ή τέλος, ως ηπιότερο μέτρο, να χορηγήσουν εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση με τις προβλεπόμενες διατάξεις, προβαίνοντας σε επανέλεγχο μετά από το σχετικό χρονικό διάστημα. Οι κυρώσεις όμως αυτές αναφέρονται λεπτομερέστερα αμέσως παρακάτω:

1. Διοικητικές Κυρώσεις

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν.2639/98 καθιερώνονται σε περίπτωση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας δύο είδη διοικητικών κυρώσεων:

α. Πρόστιμα

Σήμερα, το ύψος της χρηματικής ποινής, που μπορεί να επιβάλλει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, δεν μπορούσε, σύμφωνα με τον ν.2639/98, να είναι χαμηλότερο από 500€ ούτε υψηλότερο από 30.000€ (άρθρο 4 του Ν.3227/04). Σύμφωνα όμως με το άρθρο 3, παράγραφος 3 του ν.3385/2005, που τροποποιεί το άρθρο 4 του ν.3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α), το ύψος του προστίμου για κάθε μία παράβαση ορίζεται από χίλια (1.000) ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ. Το ύψος του προστίμου εξαρτάται κάθε φορά από την σπουδαιότητα της παράβασης, από το τυχόν επαναλαμβανόμενο ρυθμό, από το κλίμα εργασιακής ειρήνης μέσα στον χώρο της επιχείρησης και εν γένει από το σύνολο των παραμέτρων που υπήρξαν συνιστώσες της παράβασης.

Η πράξη επιβολής προστίμου επιδίδεται στην επιχείρηση - παραβάτη με δικαστικό επιμελητή και εάν η επιχείρηση δεν κάνει προσφυγή ουσίας στο Διοικητικό Πρωτοδικείο της έδρας της υπηρεσίας που έστειλε το πρόστιμο ή δεν πληρώσει το πρόστιμο μέσα σε 60 ημέρες από την επίδοσή του, τότε είναι αρμοδιότητα της κατά τόπο οικονομικής εφορίας να εισπράξει το οφειλόμενο, στο δημόσιο ταμείο, ποσό.

β. Διακοπή λειτουργίας τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης η οποία διακρίνεται σε προσωρινή διακοπή και σε οριστική διακοπή.

Στην περίπτωση που ο διευθυντής της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας αποφασίσει να επιβάλλει την διοικητική κύρωση της προσωρινής διακοπής μέχρι 3 ημέρες, τότε συντάσσει έγγραφο για την άμεση διακοπή των εργασιών συγκεκριμένης

παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης στο οποίο μνημονεύει τους λόγους της απόφασής του αυτής και το αποστέλλει στο Αστυνομικό Τμήμα της περιοχής για την εκτέλεση του Διοικητικού αυτού μέτρου.

Σε περίπτωση που κρίνεται ότι επιβάλλεται προσωρινή διακοπή πάνω από 3 ημέρες ή οριστική διακοπή λόγω της σοβαρότητας της παράβασης, τότε με αιτιολογημένη έκθεση του διευθυντή ο φάκελος της σχετικής υπόθεσης προωθείται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προκειμένου αυτός να αποφασίσει για την επιβολή της κύρωσης αυτής.

2. Ποινικές Κυρώσεις

Προϋπόθεση έναρξης της ποινικής δίκης αποτελεί η έγερση της ποινικής δίωξης από τον Εισαγγελέα. Αυτό σημαίνει ότι για την έγερση της ποινικής δίωξης του παραβάτη εργοδότη, ο Επιθεωρητής Εργασίας που διαπιστώνει την παράβαση οφείλει να υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά προς τον Εισαγγελέα πλημμελειοδικών.

13.3.2 Συμφιλιωτική Παρέμβαση

Η πολιτεία για να περιορίσει την ανάγκη της δικαστικής επέμβασης, παλιότερα με το Β.Δ. 179/90 και πρόσφατα με τον Ν.2639/98 και το Π.Δ. 136/99, έδωσε, στους κοινωνικούς επιθεωρητές, την αρμοδιότητα της επίλυσης των ατομικών εργατικών ή συλλογικών διαφορών που ανακύπτουν μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Η φιλοσοφία του νομοθέτη στοχεύει αφενός στην χωρίς δικαστικά έξοδα επίλυση των ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και αφετέρου στην άμεση και γρήγορη επίλυση των προβλημάτων και διαφωνιών. Στόχος, εν γένει, αποτελεί η διατήρηση ή αποκατάσταση κλίματος συνεργασίας και ειρήνης μέσα στην επιχείρηση, δεδομένου ότι οι μακροχρόνιες αντιδικίες μισθωτών και εργοδοτών έχουν δυσάρεστες συνέπειες στην οικονομία και στην κοινωνία ως σύνολο.

Αντικείμενο εργατικής διαφοράς μπορεί να αποτελέσει οποιοδήποτε πρόβλημα, διαφωνία ή διαταραχή προκύψει στις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών αν και την μερίδα του λέοντος καταλαμβάνουν, σύμφωνα με τα στατιστικά των ετήσιων εκθέσεων του Υπουργού Απασχόλησης που δημοσιεύονται κάθε έτος, η μη καταβολή δεδουλευμένων, δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, επιδόματος αδειας, αποζημίωσης αδειας καθώς και αποζημίωσης απολύσεως.

Ο επιθεωρητής εργασίας λειτουργεί στην διαδικασία της συμφιλίωσης ως διοικητικό-διαιτητικό όργανο. Σαν τέτοιο όργανο επιδιώκει την λύση της διαφοράς όχι

με αυτοσκοπό τον νόμο κατ' ανάγκη αλλά με βάση το φυσικό δίκαιο και μέτρο τον Νόμο. Έτσι, έργο του Επιθεωρητή είναι να ακούσει τις απόψεις ή διαφορές των δύο μερών, να τους ενημερώσει για τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και κερδίζοντας την εμπιστοσύνη τους, να στρέψει την συζήτηση γύρω από τα σημεία συμφωνίας και όχι τα σημεία της μεταξύ τους διαφωνίας. Τελικός στόχος είναι πάντα η επίτευξη συμφωνίας ή συμβιβασμού μεταξύ των μερών, ώστε να αποτραπεί η έσχατη λύση που είναι η δικαστική οδός.

Πολλές φορές η αιτία και το περιεχόμενο κάποιας διαφοράς μπορεί να αποτελέσει και ή μόνο αντικείμενο ελέγχου. Η αντιμετώπιση της διαφοράς με τον τρόπο αυτό έχει αρκετά θετικά αποτελέσματα, όπως την πρόληψη της ενδεχόμενης διατάραξης των σχέσεων εργοδότη-μισθωτού, την επισήμανση και καταστολή της ίδιας παράβασης ή συμπεριφοράς και σε άλλους εργαζόμενους οι οποίοι διστάζουν ή αδυνατούν να προσέλθουν στην υπηρεσία.

Το αποτέλεσμα των εργατικών διαφορών είναι:

α) Να επιλυθεί με ικανοποίηση των απαιτήσεων του εργαζομένου ή έστω με συμβιβασμό,

β) Να μην επιλυθεί και ο επιθεωρητής εργασίας, έχοντας στα χέρια του μία υπεύθυνη δήλωση του εργαζόμενου για αυτά που διεκδικεί, να προχωρήσει σε μήνυση του παραβάτη, όταν η παράβαση επιφέρει ποινικές κυρώσεις. Στο σημείο αυτό όμως να τονιστεί για μία ακόμη φορά ότι το αποτέλεσμα της ποινικής δίκης δεν είναι αξίωση για πληρωμή των οφειλόμενων, αλλά απλά ένα μέσο πίεσης προς τον εργοδότη, που συνήθως καταβάλλει τα οφειλόμενα, προκειμένου να μην τιμωρηθεί.

Τέλος, να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν.1876/90, εργατική διαφορά δύναται να προκαλέσει και ο εργοδότης.

13.3.3 Παροχή συμβουλών, πληροφοριών και υποδείξεων.

Ένας τρίτος ρόλος του επιθεωρητή εργασίας, πέρα από αυτόν του ελεγκτικού οργάνου ή συμφιλιωτή, είναι να παρέχει πληροφορίες, υποδείξεις, συμβουλές και να απαντά σε ερωτήματα εργαζομένων, εργοδοτών, λογιστών αλλά και δικηγόρων προς διευκόλυνση του έργου τους. Η χρησιμότητα του ρόλου αυτού είναι πολύ σημαντική καθώς αποτελεί μία εύκολη και πολύ προσιτή, για εργαζόμενους και εργοδότες, πηγή γνώσης περί της εργατικής νομοθεσίας, που συνεπάγεται την μείωση κόστους αλλά και ταλαιπωρίας των ενδιαφερομένων, κρύβει όμως και κινδύνους. Πιο αναλυτικά δηλαδή, η δυσκολία του ρόλου αυτού έγκειται στο γεγονός ότι κινδυνεύει να συγκρουστεί με

αυτόν του ελεγκτή όταν οι σχέσεις με την μία ή την άλλη πλευρά γίνονται ιδιαίτερα φιλικές, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο την αμεροληψία και αντικειμενικότητά του επιθεωρητή εργασίας.

13.4 Πρακτικά προβλήματα που δυσχεραίνουν την δράση του επιθεωρητή εργασίας

Μία από τις μεγάλες ελλείψεις που καταρχήν δυσχεραίνει το έργο των επιθεωρητών είναι η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας. Οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε δεν επιμορφώνονται τακτικά και σπάνια οργανώνονται εκπαιδευτικά σεμινάρια, εξαιτίας τόσο της ανεπαρκούς οργανωτικής δομής που χαρακτηρίζει την δημόσια διοίκηση όσο και των πενιχρών πόρων που διατίθενται για τέτοιου είδους σκοπούς.

Επιπλέον, κάθε έλεγχος από την φύση του είναι μία δύσκολη διαδικασία. Είναι γεγονός ότι σε κανένα δεν αρέσει να είναι ελεγχόμενος, πράγμα που δημιουργεί απροσδόκητες, πολλές φορές, αντιδράσεις με αποτέλεσμα η διαδικασία του ελέγχου, στην πράξη, να μετατρέπεται σε ένα αρκετά δύσκολο έργο με πολλά απρόοπτα περιστατικά να συμβαίνουν. Η υπάρχουσα προκατάληψη τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους ότι οι επιθεωρητές εργασίας δεν είναι αμερόληπτοι, δημιουργεί αρκετές δυσκολίες στην επιτυχή έκβαση του ελέγχου. Οι αντιδράσεις των εργοδοτών είναι πολύ συχνά απότομες και απρεπείς. Δεν είναι λίγες οι φορές που προσπαθούν με κάθε τρόπο να παρεμποδίσουν τον έλεγχο και κάποιες φορές ακόμη και την είσοδο των επιθεωρητών μέσα στον χώρο εργασίας.

Τελευταίο δε από τα μεγάλα προβλήματα, είναι η πραγματική αναζήτηση της αλήθειας σε κάθε εργατική διένεξη. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου τα γεγονότα είναι προφανή και όπου και οι δύο πλευρές παραδέχονται την αλήθεια. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις όπου είναι πραγματικά δύσκολο για τον συμφιλιωτή να εντοπίσει την αλήθεια και να πάρει θέση. Υπάρχουν ακόμη δε και περιπτώσεις, κυρίως σε ανασφάλιστη και παράνομη εργασία, όπου οι εργοδότες δεν παραδέχονται καν ότι γνωρίζουν τους ανθρώπους αυτούς οι οποίοι τους κατήγγειλαν και ισχυρίζονται ότι τα πρόσωπα αυτά ουδέποτε απασχολήθηκαν στην επιχείρησή τους.

Πρόκειται δηλαδή, εν γένει, για προβλήματα τα οποία προκύπτουν από την φύση του επαγγέλματος και απαιτούν αρκετή εμπειρία, πολλές γνώσεις, καλό προγραμματισμό, επικοινωνιακό χάρισμα αλλά πάνω από όλα μεγάλη ικανότητα στην τεχνική των διαπραγματεύσεων.

13.5 Νέες ανάγκες και εκσυγχρονισμός του σώματος επιθεώρησης εργασίας

Ο εκσυγχρονισμός του δημοσίου τομέα είναι ένα από τα σοβαρότερα ζητήματα που ταλανίζει την Ελλάδα του σήμερα. Η δυσκαμψία που χαρακτηρίζει την δημόσια διοίκηση, οι πενιχροί προϋπολογισμοί για την βελτίωσή της και η απουσία βούλησης είναι οι κύριες αιτίες για την έλλειψη υλικοτεχνικών υποδομών και την μη χρήση νέων τεχνολογιών στις περισσότερες υπηρεσίες.

Το σώμα επιθεώρησης εργασίας είναι μία από τις υπηρεσίες αυτές, όπου σχεδόν όλα γίνονται χειρόγραφα και το ηλεκτρονικό αρχείο είναι πάρα πολύ μικρό. Υπάρχει όμως προγραμματισμός και μελλοντικοί στόχοι οι οποίοι καταρχήν αφορούν στην υιοθέτηση ενός λογισμικού πακέτου που θα ικανοποιεί τις ανάγκες αρχειοθέτησης, που θα δέχεται ηλεκτρονικά αιτήσεις και ερωτήματα, ενώ ένα ακόμη μελλοντικό σχέδιο είναι η δικτυακή συνεργασία με τις βάσεις δεδομένων του Ι.Κ.Α.(Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων) και του Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) έτσι ώστε να είναι δυνατή η διασταύρωση των δηλούμενων στοιχείων για κάθε εργαζόμενο και κάθε επιχείρηση στις τρεις αυτές υπηρεσίες.

Επιπλέον, κρίνεται πια ως άκρως επιτακτική ανάγκη για την καλή εξυπηρέτηση του κοινού, αλλά και την βελτίωση της εικόνας του σώματος επιθεώρησης εργασίας προς τα έξω, η δημιουργία μίας άρτιας εξοπλισμένης ιστοσελίδας, με τακτική ενημέρωση και περιεχόμενο που να καλύπτει όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές και υπουργικές αποφάσεις, βασικές διατάξεις νόμων καθώς και σχετική νομολογία αναφερόμενη πάντα στις εργασιακές σχέσεις,

Το βασικό πλεονέκτημα μίας τέτοιας ριζικής αλλαγής στις δομές και στην οργάνωση του Σ.ΕΠ.Ε. είναι ότι αφενός μεν θα μπορούσε να μειωθεί η γραφειοκρατία και αφετέρου θα απομείνει περισσότερος ελεύθερος χρόνος στους υπαλλήλους, προκειμένου να ασχοληθούν με το κύριο αντικείμενό τους, που είναι η συμφιλιωτική παρέμβαση και ο έλεγχος και συγκεκριμένα η πραγματοποίηση περισσότερων αλλά και ποιοτικότερων ελέγχων.

IV. ΜΕΡΟΣ Γ΄

Κεφάλαιο 14^ο

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

14.1 Συγκέντρωση των δεδομένων

Τον προστατευτικό γενικά χαρακτήρα που διαπνέει το σύνολο των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, έρχεται να συμπληρώσει ο θεσμός του σώματος επιθεώρησης εργασίας. Έχοντας ως σκοπό την επίτευξη ομαλών εργασιακών σχέσεων οι ενέργειες του σώματος αυτού προσανατολίζονται, κατά κύριο λόγο, στην εξέταση κάθε είδους καταγγελίας που δέχονται προσπαθώντας σε πρώτο επίπεδο να προτείνουν λύσεις στα εμφανιζόμενα προβλήματα, αλλά και σε δεύτερο βαθμό να τιμωρήσουν τους παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας.

Στόχος της τελευταίας αυτής ενότητας είναι να προσεγγιστεί ο ρόλος και η ευθύνη των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας ως προς την προληπτική, αλλά και κατασταλτική επέμβαση τους με γνώμονα την προστασία του μισθού και γενικότερα των αποδοχών των μισθωτών.

Η προσπάθεια αυτή γίνεται μέσα από μία εμπειρική μελέτη στηριγμένη στο αρχείο των καταγγελιών που έγιναν και των εργατικών διαφορών που έλαβαν χώρα στο γραφείο του τμήματος της κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας δυτικού τομέα Θεσσαλονίκης. Πιο συγκεκριμένα πραγματεύεται τις καταγγελίες που δέχτηκε το συγκεκριμένο τμήμα σε χρονικό διάστημα δυόμισι ετών, δηλαδή από 1-1-2003 έως και 30-6-2005, και το πώς αυτές αντιμετωπίστηκαν.

Υπό την εποπτεία του συγκεκριμένου τμήματος βρίσκεται μία μεγάλη γεωγραφική περιοχή του Νομού Θεσσαλονίκης που περιλαμβάνει τις συνοικίες της δυτικής Θεσσαλονίκης και επεκτείνεται μέχρι τα ανατολικά και βόρεια σύνορα του νομού, όπου εδρεύουν επιχειρήσεις που καλύπτουν σχεδόν όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και ξεπερνούν σε αριθμό τις 8.000.

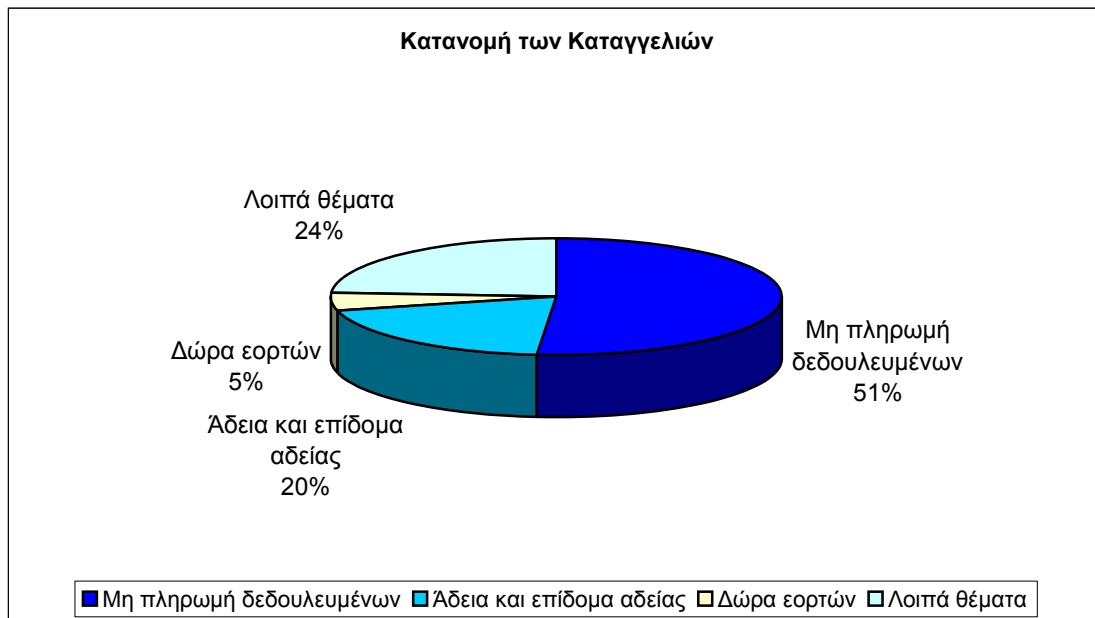
Η μέριμνα της υπηρεσίας από την στιγμή που κάποιος εργαζόμενος θα καταγγείλει κάποιο πρόβλημα που δημιουργήθηκε και προκύπτει από την εργασιακή του σχέση με τον εργοδότη, είναι να καταγραφεί η καταγγελία και να κληθούν τα δύο μέρη, εργαζόμενος και εργοδότης, σε κοινή συνάντηση προκειμένου να ακουστούν και οι δύο απόψεις και να γίνει προσπάθεια εύρεσης κοινής γραμμής επικοινωνίας ή

συμβιβασμού των απαιτήσεων. Σε περίπτωση δε που δεν βρεθεί καμία λύση, η επιθεώρηση εργασίας προβαίνει στις νόμιμες ενέργειες που περιλαμβάνουν ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

14.2 Συγκέντρωση και ανάλυση στοιχείων της έρευνας

Σε διάστημα από 1-1-2003 έως και 30-6-2005 το τμήμα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας δυτικού τομέα Θεσσαλονίκης δέχτηκε συνολικά 787 καταγγελίες, οι οποίες σχετίζονται με κάθε είδους πρόβλημα και δυσκολία που μπορεί να παρουσιαστεί στις εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα όμως, οι 403 από αυτές, δηλαδή το 51% των καταγγελιών, αφορούσε στη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών. Οι 156, δηλαδή το 19,8%, ήταν σχετικές με την μη χορήγηση αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας, ενώ τέλος, μόνο οι 44 από αυτές, δηλαδή 5,5% αφορούσε στη μη καταβολή ολικώς ή μερικώς των Επιδομάτων (δώρων) Εορτών. Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζεται, σε μορφή πίττας, η κατανομή των καταγγελιών με βάση τα προβλήματα που αναφέρθηκαν.

Σχήμα 1: Κατανομή των καταγγελιών που δέχθηκε το τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης κατά το διάστημα από 1-1-2003 έως και 30-6-2005



Θα μπορούσε, λοιπόν, κανείς να παρατηρήσει ότι την μερίδα του λέοντος, στο πλήθος των καταγγελιών, καταλαμβάνει η μη καταβολή του μισθού με συντριπτική διαφορά έναντι των υπολοίπων θεμάτων, ενώ αντιθέτως καταλαμβάνουν πολύ μικρό ποσοστό οι καταγγελίες για μη καταβολή δώρων εορτών. Σημαντικό τέλος είναι και το

ποσοστό που καλύπτουν τα λοιπά θέματα, που όπως παρατηρήθηκε από την ανάγνωση του αρχείου αφορούν κυρίως στην μη καταβολή αποζημίωσηW απόλυσης και πολύ λιγότερα σε άλλα ζητήματα.

Αναλυτικά δε στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η κατανομή των καταγγελιών στα τρία ημερολογιακά έτη (2003, 2004 και 2005) καθώς και οι ακριβείς αριθμοί καταγγελιών σε κάθε κατηγορία, συνοδευόμενες από τα αντίστοιχα ποσοστά επί τοις εκατό.

Πίνακας 1

Έτη	Σύνολο Καταγγελιών	Μη πληρωμή Δεδουλευμένων	Άδεια & Επίδομα αδείας	Δώρα Εορτών	Λοιπά Θέματα
2005	192	86 (44,7%)	38 (19,8%)	16 (8,3%)	52(27%)
2004	279	146 (52,3%)	61 (21,8%)	14 (5%)	58(20%)
2003	316	171 (54%)	57 (18%)	14 (4,4%)	74(23%)
	787	403 (51%)	156 (19,8%)	44 (5,5%)	184(23,7%)

Ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει, για να καταστεί, κατά κάποιο τρόπο, δυνατή η μέτρηση της αποτελεσματικότητας της δράσης αλλά και η χρησιμότητα της λειτουργίας του σώματος επιθεώρησης εργασίας για τη συγκεκριμένη περιοχή, το ερώτημα πόσες από τις καταγγελίες κατέληξαν στην διεξαγωγή εργατικής διαφοράς, και κατ' επέκταση πόσες εν τέλει επιλύθηκαν και πόσες ακολούθησαν την δικαστική οδό.

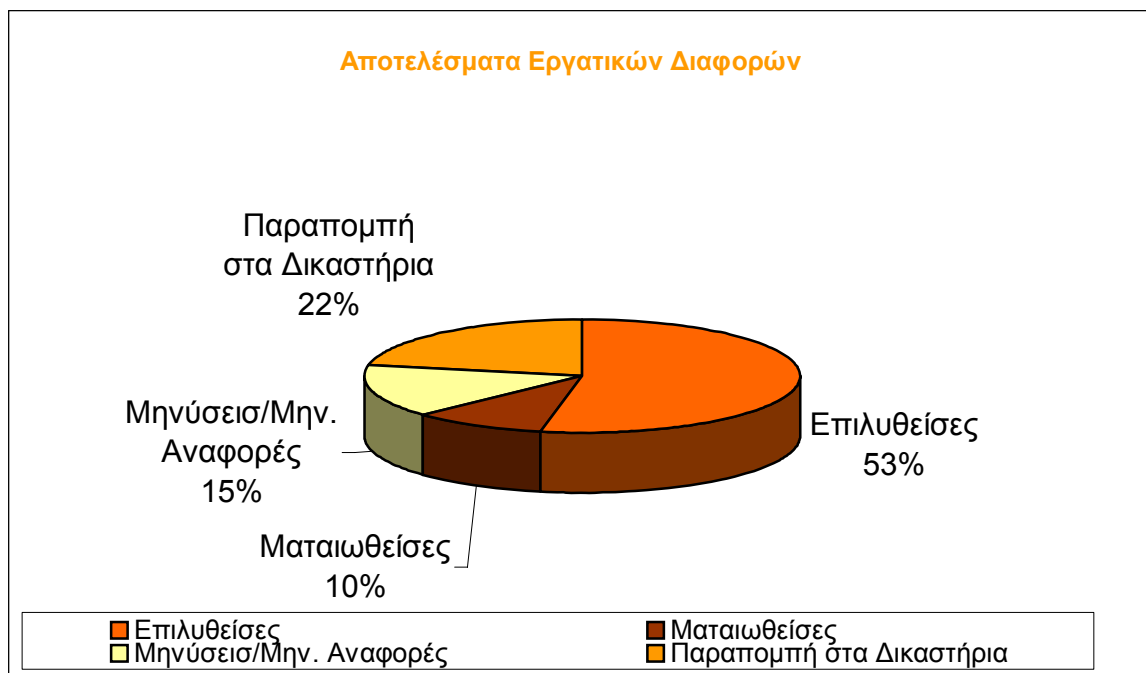
Από το σύνολο, λοιπόν, των 787 καταγγελιών, 76 συναντήσεις δεν πραγματοποιήθηκαν καθόλου καθώς το 10% αυτών που προχώρησαν σε καταγγελία δεν παραβρέθηκε τελικά την ώρα της συζήτησης. Σε ποσοστό όμως 53% και σε απόλυτους αριθμούς 418 εργατικές διαφορές επιλύθηκαν με συμβιβασμό ή ιδιαίτερη συμφωνία. Μόνο δε για το 15% των εργατικών διαφορών, δηλαδή για 115 καταγγελίες, έγιναν από την επιθεώρηση εργασίας μηνύσεις ή μηνυτήριες αναφορές σχετικές με ποινικά αδικήματα που διαπράχθηκαν από εργοδότες παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας.

Τέλος σε 178 περιπτώσεις οι επιθεωρητές εργασίας δεν κατόρθωσαν να αμβλύνουν τις διαφορές εργοδοτών και εργαζομένων ούτε όμως και να διαπιστώσουν την διάπραξη ποινικών αδικημάτων, με αποτέλεσμα στο 22% των εργατικών διαφορών που διεξήχθησαν να προταθεί η παραπομπή στα πολιτικά δικαστήρια προκειμένου

αυτά να αποφανθούν, με βάση τα πραγματικά περιστατικά, για το αποτέλεσμα της εργατικής διαφοράς.

Το παρακάτω σχήμα παρουσιάζει, και πάλι σε μορφή πίττας, τα αποτελέσματα των εργατικών διαφορών του τμήματος κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας δυτικού τομέα Θεσσαλονίκης που έλαβαν χώρα από τη 1-1-03 έως 30-6-2005.

Σχήμα 2: Αποτελέσματα εργατικών διαφορών που διεξήχθησαν κατά το διάστημα από 1-1-2003 έως και 30-6-2005



Αναλυτικότερα δε, στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κατανομή ανά έτος των καταγγελιών διακρινόμενες σε επιλυθείσες, ματαιωθείσες, μηνύσεις και παραπομπές στα πολιτικά δικαστήρια.

Πίνακας 2

	Σύνολο Καταγγελιών	Επίλυση	Ματαίωση	Μήνυση ή Μην. ναφορά	Παρ/μπή στα Πολιτικά Δικαστήρια
2005	192	104 (54,2%)	17 (8,8%)	23 (11,9%)	48 (25%)
2004	279	128 (46,2%)	45 (16,1%)	29 (10,4%)	76 (27,2%)
2003	316	185 (58,5%)	14 (4,4%)	63 (19,9%)	54 (17%)
	787	418 (53%)	76 (10%)	115 (15%)	178 (22%)

14.3 Εμπειρική έρευνα - ιδιαίτερες περιπτώσεις

Με την βοήθεια του αρχείου των εργατικών διαφορών, του συγκεκριμένου τμήματος επιθεώρησης εργασίας και για το διάστημα που προαναφέρθηκε, θα είχε ενδιαφέρον να παρατεθούν και κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τα ζητήματα, τις διαδικασίες, αλλά και τις δυσχέρειες που ανακύπτουν κατά την προσπάθεια των επιθεωρητών εργασίας να συμβάλλουν, με τον τρόπο τους, όχι απλά στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας αλλά και στην κατ' ουσία προστασία του μισθού και γενικότερα των αποδοχών των μισθωτών.

Ποια όμως είναι τα συχνότερα ζητήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι επιθεωρητές εργασίας;

Όπως προκύπτει και από τον πρώτο πίνακα, τα συχνότερα θέματα που καλούνται συνήθως να αντιμετωπίσουν σχετίζονται, κατά κύριο λόγο με την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και σε μικρότερα ποσοστά με τη μη πληρωμή αποδοχών αδειάς και επιδόματος αδειάς, δώρων εορτών καθώς και μη καταβολή αποζημίωση απολύσεως. Επιπλέον συναντούν, σε μικρότερη όμως βαθμό, περιπτώσεις μη καταβολής των προσαυξήσεων για απασχόληση κατά την Κυριακή και τη νύχτα, υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας και μη καταβολή της σχετικής προσαύξησης της ιδιόρρυθμης υπερεργασίας και των υπερωριών αλλά και ποικίλα άλλα θέματα με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως απόλυση εγκύου ή εξαναγκασμός σε παραίτηση ή ακόμη και άνιση μεταχείριση στο χώρο εργασίας.

Ποια τα δυνατά αποτελέσματα μίας εργατικής διαφοράς και ποια τροπή μπορεί να πάρουν;

Όπως και προκύπτει και από τον δεύτερο πίνακα μία εργατική διαφορά μπορεί καταρχήν να ματαιωθεί και συνήθως συμβαίνει αυτό όταν τα δύο μέρη επιλύουν μόνοι τους την μεταξύ τους διαφορά πριν από την καθορισμένη ημερομηνία συζήτησης του προβλήματος χωρίς τελικά να χρειάζεται η μεσολάβηση ενός διαιτητικού οργάνου.

Δεύτερον, μπορεί να επιλυθεί είτε με ολική εξόφληση των οφειλομένων, είτε με αμοιβαίο συμβιβασμό, είτε απλά με εξεύρεση λύσης του θέματος όταν πρόκειται για άλλου είδους ζήτημα. Επιλυθείς ακόμη χαρακτηρίζονται εκείνες οι εργατικές διαφορές που εξομάλυναν τις διαφωνίες των δυο μερών και απέτρεψαν την τυχόν απώλεια της θέσης εργασίας του μισθωτού.

Τρίτον, μπορεί να μην βρεθεί κοινή γραμμή επικοινωνίας μεταξύ των δύο μερών και να ακολουθήσει η υπόθεση την δικαστική οδό είτε με ποινική είτε με αστική δίκη ή και τα δύο, ή τέλος, που αποτελεί και το χειρότερο σενάριο για τον εργαζόμενο, να παραμείνει η υπόθεση στάσιμη όταν τα ποσά είναι πολύ μικρά για να προχωρήσει ο εργαζόμενος σε αγωγή. Βέβαια, να σημειωθεί ότι η τελευταία αυτή περίπτωση δεν έχει να κάνει με οφειλόμενους μισθούς αλλά μόνο με αποζημιώσεις είτε απόλυσης είτε από εργασία σε ημέρα ανάπαυσης είτε από παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Ποια βασικά στοιχεία περιλαμβάνονται στην έννοια της συμβιβαστικής επίλυσης και τι μορφή έχει συνήθως ο συμβιβασμός;

Συμβιβαστική είναι η επίλυση όταν γίνονται, συνήθως και από τις δύο πλευρές, αμοιβαίες υποχωρήσεις σε ότι αρχικά ισχυρίστηκαν, προκειμένου να επιτευχθεί γρήγορη εξόφληση των οφειλομένων ποσών, έχοντας γνώση ότι στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή της δικαστικής οδού, οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες και συνεπάγονται κόστος πολλές φορές και για τις δύο πλευρές.

Συμβιβασμός δηλαδή μπορεί να είναι η συμφωνία πληρωμής σχετικά μικρότερου ποσού από το αρχικά υπολογισμένο, μπορεί όμως να είναι και η συμφωνία καταβολής των οφειλομένων σε δόσεις οι οποίες ορίζονται με ακρίβεια στοιχεία ως προς τα ποσά, τις ημερομηνίες και τον τόπο πληρωμής στο κείμενο της εργατικής διαφοράς.

Η δυσάρεστη τροπή που μπορεί να πάρει μία τέτοια συμβιβαστική επίλυση είναι να μην τηρηθούν, συνήθως από την πλευρά του εργοδότη, τα συμφωνημένα, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να προσφεύγει και πάλι στον επιθεωρητή εργασίας ζητώντας την ποινική δίωξη του εργοδότη για το υπόλοιπο ποσό που δεν πληρώθηκε. Έτσι μία εργατική διαφορά που αρχικά χαρακτηρίζεται ως επιλυθείς μετατρέπεται σε μη επιλυθείς ή στην ουσία μερικώς επιλυθείς.

Ποια η τύχη της εργατικής διαφοράς όταν δεν τηρούνται από την πλευρά του εργοδότη όσα συμφωνήθηκαν στα πλαίσια της επίλυσης της υπόθεσης με συμβιβασμό;

Από την μελέτη του αρχείου παρατηρήθηκε το φαινόμενο της μη τήρησης της αρχικής συμφωνίας ως προς τις ημερομηνίες καταβολής προς τον εργαζόμενο των οφειλομένων αποδοχών. Σε δέκα περιπτώσεις ο εργοδότης συμμορφώθηκε, μετά από τηλεφωνική συνομιλία, με τα αρχικώς συμφωνηθέντα και το θέμα έκλεισε εκεί. Στις

υπόλοιπες όμως 32 περιπτώσεις η υπόθεση πήρε την δικαστική οδό για το μέρος εκείνο της συμφωνίας που δεν τηρήθηκε.

Τι γίνεται όμως στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν ανταποκρίνεται στην πρόσκληση της Επιθεώρησης Εργασίας για συζήτηση της εργατικής διαφοράς που προέκυψε από καταγγελία εργαζομένου που απασχόλησε;

Το πρώτο βήμα του επιθεωρητή εργασίας είναι να στείλει και δεύτερη πρόσκληση προς συζήτηση της εργατικής διαφοράς στον εν λόγω εργοδότη ως μέρος της προσπάθειας να βρεθεί συμβιβαστική λύση και να αποφευχθεί η δικαστική επίλυση της διαφοράς. Η δεύτερη αυτή πρόσκληση έχει ως στόχο την επίδειξη εμμονής, από την πλευρά της υπηρεσίας, ως προς την σοβαρότητα της υπόθεσης αλλά και ως προς της σημαντικότητα του γεγονότος ότι πρέπει να ακούγονται οι απόψεις και των δύο, υπό αντιπαράθεση, πλευρών. Επιπλέον, η αποστολή δεύτερης πρόσκλησης ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες να μην έλαβε ο εργοδότης την πρόσκληση ή να την έλαβε εκπρόθεσμα.

Στην περίπτωση που δεν εμφανιστεί που δεν εμφανιστεί κανείς από την εργοδοτική πλευρά ούτε στη δεύτερη συνάντηση, ακολουθεί προσπάθεια τηλεφωνικής συνομιλίας. Τέλος, όταν δεν επιτευχθεί κανενός είδος επικοινωνία, ζητείται από τον εργαζόμενο η προσκόμιση υπεύθυνης δήλωσης, προκειμένου να προχωρήσει η υπηρεσία σε μήνυση του εργοδότη όταν αυτός οφείλει, κατά δήλωση πάντα του εργαζομένου, δεδουλευμένες αποδοχές ή διαφορές αποδοχών, αποδοχές αδειάς καθώς και επιδόματος αδειάς αλλά και επιδόματα εορτών. Όταν δε οι διαφορές προκύπτουν από λοιπά θέματα τα οποία δεν αποτελούν ποινικά αδικήματα συστήνεται στον εργαζόμενο η προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια προκειμένου να διεκδικήσει τα οφειλόμενα.

Ποσό συχνά ο εργαζόμενος που προχώρησε σε καταγγελία δεν παρουσιάζεται την ημέρα που ορίστηκε η συζήτηση της διαφοράς;

Σύμφωνα με τον πίνακα 1 των στατιστικών στοιχείων 10% των προκαθορισμένων εργατικών διαφορών ματαιώνεται. Συνήθως, όπως προαναφέρθηκε, το θέμα απλά επιλύεται στις περιπτώσεις αυτές απευθείας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, χωρίς την μεσολάβηση του επιθεωρητή εργασίας. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι σε τρεις από τις 787 εργατικές διαφορές προσήλθε ο εργοδότης για τη

συζήτηση της διαφοράς, αλλά ο εργαζόμενος που είχε κάνει την καταγγελία δεν προσήλθε ποτέ.

Υπάρχει διαφορετική μεταχείριση όταν πραγματοποιείται δεύτερη ή τρίτη καταγγελία για τον ίδιο εργοδότη, έστω και από άλλον εργαζόμενο;

Καταρχήν σε κάθε υπόθεση κυριαρχεί η άποψη ότι πρόκειται για ξεχωριστή περίπτωση με ιδιαίτερα κάθε φορά χαρακτηριστικά. Όταν όμως η καταγγελία αφορά στην ουσία εργοδότη που δεν συμμορφώθηκε με τις υποδείξεις και τις παρατηρήσεις προηγούμενης συζήτησης, τότε παρατηρείται απουσία επιείκειας από την πλευρά του επιθεωρητή εργασίας και ιδιαίτερα σε λάθη που γίνονται κατ' εξακολούθηση και με δόλο, όπως ήταν η συστηματική παράλειψη χορήγησης των ημερών αδείας ή ανθυγιεινού επιδόματος, κάνοντας μάλιστα με αυτό το τρόπο ιδιαίτερα επιτακτική την ανάγκη για διεξαγωγή επιτόπιου ελέγχου στον χώρο της εργασίας, προκειμένου να προστατευθεί το σύνολο των απασχολούμενων στις εν λόγω εργοδοτικές επιχειρήσεις.

Ποια αποδεικτικά στοιχεία λαμβάνονται υπόψη όσον αφορά στο θέμα της πληρωμής των οφειλομένων ποσών;

Ένα σημαντικό στοιχείο που δυσχεραίνει το έργο του επιθεωρητή εργασίας είναι ότι δεν έχει την δυνατότητα να προσκαλέσει ή να λάβει υπόψη του μαρτυρίες ανθρώπων σχετικά με οποιαδήποτε περίπτωση. Τα μόνα αποδεικτικά μέσα που λαμβάνονται υπόψη είναι τα διάφορα έγγραφα και συμφωνητικά που προσκομίζονται από τα δύο μέρη. Έτσι κυρίαρχο αποδεικτικό στοιχείο, όταν η καταγγελία αναφέρεται σε οφειλόμενα ποσά, είναι οι σχετικές αποδείξεις πληρωμής που προσκομίζονται ή τα εκκαθαριστικά σημειώματα.

Παρατηρήθηκε όμως, σε πολλές περιπτώσεις, εργαζόμενος να ισχυρίζεται ότι η υπογραφή του είχε πλαστογραφηθεί ή ότι λάμβανε διαφορετικά ποσά από αυτά που υπέγραφε. Διαπιστώθηκε δε, από τις διάφορες δηλώσεις εργοδοτών που είχαν αποσπαστεί, ότι πολλές φορές αναγράφονται στις αποδείξεις μικρότερα ποσά από αυτά που πραγματικά καταβάλλονται, προκειμένου να πληρώνονται μικρότερες εισφορές στα ασφαλιστικά και λοιπά ταμεία, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι δεν παρατηρήθηκαν και αντίστροφες περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι είχαν υπογράψει για μεγαλύτερα χρηματικά ποσά από αυτά που πραγματικά είχαν λάβει.

Τέλος σε πολλές περιπτώσεις εργοδότες - κυρίως μικρών επιχειρήσεων - που ισχυρίστηκαν ότι είχαν καταβάλλει τα ποσά, ή μέρος των ποσών, για το οποίο

κατηγορήθηκαν δεν μπορούσαν να το αποδείξουν λόγω της, κατά παράβαση του ν.1349/84, μη έκδοσης εκκαθαριστικών σημειωμάτων.

Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν σε μία εργατική διαφορά;

Η πρώτη δυσκολία αναφέρεται στις περιπτώσεις εκείνες όπου υπάρχει διάσταση ανάμεσα στα δύο μέρη ως προς το χρονικό διάστημα της απασχόλησης. Όταν ο εργαζόμενος ισχυρίζεται ότι απασχολήθηκε στον εργοδότη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό που δηλώνει ο εργοδότης και η απόκλιση είναι μικρή τότε προτείνεται συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς. Όταν όμως η απόκλιση είναι μεγάλη και δεν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία στα χέρια του εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα ένσημα του ΙΚΑ ή αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ ή αποδείξεις πληρωμής ή μεταξύ τους σύμβαση εργασίας, τότε ο εργαζόμενος παραπέμπεται στο ΙΚΑ προκειμένου να του αναγνωριστεί ως εργάσιμο το αμφισβητούμενο χρονικό διάστημα και στην συνέχεια καλείται να προσφύγει και πάλι στην επιθεώρηση εργασίας για διεκδίκηση των υπολοίπων οφειλών.

Δυσκολία επίσης προκύπτει όταν έχει συναφθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου σύμβαση έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, γεγονός που συνεπάγεται την μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ενώ στην ουσία όλα τα πραγματικά περιστατικά υποδεικνύουν ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές ο επιθεωρητής δεν έχει καμία αρμοδιότητα μεσολάβησης και το μόνο που μπορεί να κάνει, πέρα από μία απλή συζήτηση είναι να παραπέμψει τα δύο μέρη στα πολιτικά δικαστήρια προκειμένου αυτά να αποφανθούν για το είδος της πραγματικής σχέσης.

Ποιες ενέργειες έγιναν από τους επιθεωρητές εργασίας σε περιπτώσεις κήρυξης σε πτώχευση του εργοδότη;

Στις περιπτώσεις που η εργοδοτική επιχείρηση είχε κηρύξει πτώχευση οι ενέργειες και οι δυνατότητες επέμβαση των επιθεωρητών εργασίας ήταν περιορισμένες. Οι προσπάθειες που παρατηρήθηκαν συνοψίζονται αφενός σε διεξαγωγή μίας κοινής συνάντησης εργαζομένων και εργοδότη προς εξεύρεση λύσης και τυχόν επίτευξη συμφωνίας για διακανονισμού προς πληρωμή των αποζημιώσεων και των λοιπών οφειλομένων, και αφετέρου σε μηνυτήρια αναφορά προκειμένου να παρακινηθεί εισαγγελική παρέμβαση επί του θέματος.

Ποιος ο ρόλος των επιχειρησιακών ή κλαδικών σωματείων καθώς και του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης κατά την διάρκεια συζήτησης ή επίλυσης της εργατικής διαφοράς;

Σημαντικές, τόσο σε αριθμό και όσο και σε σπουδαιότητα ήταν οι παρεμβάσεις που καταγράφηκαν τόσο από εκπροσώπους επιχειρησιακών και κλαδικών σωματείων όσο και από στελέχη της διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης. Οι παρεμβάσεις αυτές διαδραμάτισαν και προφανώς διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο κυρίως στις περιπτώσεις που έδρασαν προληπτικά και ιδιαίτερα αναφέρονται οι περιπτώσεις επιχειρήσεων στα πρόθυρα παύσης της λειτουργίας ή σε δύσκολη οικονομική κατάσταση, με στόχο την άσκηση πίεσης στον εργοδότη προκειμένου να μην διακόψει τις πληρωμές των εργαζομένων αλλά και την επίτευξη κλίματος κατανόησης από την πλευρά των εργαζομένων των δυσκολιών που κρύβουν τέτοιου είδους καταστάσεις.

Σημαντική, τέλος, φαίνεται η λειτουργία των οργάνων αυτών για την προστασία της απασχόλησης των εργαζόμενων όταν, εκμεταλλευόμενοι την προστασία που απολαμβάνουν λόγω συνδικαλιστικής δράσης, κατέφυγαν σε καταγγελίες για μη καταβολή ή καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών, αδειών, επιδομάτων και δώρων εορτών ασκώντας πιέσεις για λογαριασμό των λοιπών εργαζόμενων, αποκλείοντας με αυτό τον τρόπο τόσο απειλές απολύσεων από την εργοδοτική πλευρά όσο και τον κίνδυνο να χαθούν θέσεις εργασίας.

Ποιες είναι μερικές από τις πιο ασυνήθιστες και ιδιόρρυθμες υποθέσεις που απασχόλησαν το συγκεκριμένο τμήμα τα τελευταία δύομισι χρόνια;

Μία ξεχωριστή περίπτωση του αρχείου που μελετήθηκε, αποτέλεσε εκείνη όπου ο εργοδότης αρνήθηκε ότι γνωρίζει τον εργαζόμενο ή ότι είχε ποτέ οποιαδήποτε επαφή μαζί του και δήλωσε ότι η ιδιότητά του ήταν απλά του μισθωτή του οικήματος όπου στεγαζόταν η επιχείρηση όπου κατά τη δήλωση του εργαζόμενου ήταν ο τόπος απασχόλησης του. Η τύχη μίας τέτοιας υπόθεσης δεν θα μπορούσε να είναι άλλη από την παραπομπή τόσο στο ΙΚΑ όσο και στα πολιτικά δικαστήρια.

Αντίστοιχη ήταν και η περίπτωση εκείνη όπου και πάλι ο εργοδότης αρνήθηκε ότι απασχόλησε τον εργαζόμενο δηλώνοντας ότι η σχέση που τους συνέδεε ήταν μονάχα ερωτικής φύσεως, χαρακτηρίζοντας την καταγγελία αποκλειστικά ως κίνηση εκδίκησης προς το πρόσωπό του για λόγους που δεν είχαν να κάνουν με την εργασία

και μάλιστα επιφυλάχτηκε «για τυχόν αποζημίωση από βλάβη η οποία προκλήθηκε στο πρόσωπό του από ψευδή καταγγελία».

Τέλος δε αξιοσημείωτες και πρωτοφανείς ήταν οι καταγγελίες ως προς τρεις ισχυρές επιχειρήσεις που αρνήθηκαν να απασχολήσουν εργαζόμενους τους οποίους απέστειλε ειδική επιτροπή του ΟΑΕΔ ως «αναγκαστικές τοποθετήσεις», καθώς επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους οφείλουν να προσλαμβάνουν και άτομα που επιλέγονται με βάση κοινωνικά κριτήρια. Η πρώτη από τις τρεις επιχειρήσεις προέβη σε ένσταση κατά της απόφασης της αναγκαστικής τοποθέτησης λόγω δραματικής κάμψης της οικονομικής της δραστηριότητας ενώ οι υπόλοιπες δύο συμβιβάστηκαν εν τέλει με τις εν λόγω αναγκαστικές τοποθετήσεις.

Κεφάλαιο 15^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε μία προσπάθεια κριτικής επισκόπησης αλλά και διεξαγωγής ουσιαστικών παρατηρήσεων και συμπερασμάτων όσων έχουν προαναφερθεί στην παρούσα μελέτη, θα μπορούσε κανείς να παρατηρήσει καταρχήν ότι οι νέες τάσεις στις επιστήμες της συμπεριφοράς και της διοίκησης προσανατολίζονται όλο και περισσότερο στην σπουδαιότητα του ρόλου που διαδραματίζει ο ανθρώπινος παράγοντας μέσα στον χώρο εργασίας και της ικανοποίησης που αυτός αντλεί από την απασχόλησή του, τονίζοντας την χρησιμότητα της εξέλιξης του τμήματος διοίκησης ανθρωπίνων πόρων σε σημαντικό τμήμα και ζωτικό όργανο κάθε επιχείρησης. Η αμοιβή της εργασίας μπορεί να αποτελεί από την πλευρά των επιχειρήσεων κίνητρο για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή γενικότερα για την αποτελεσματικότερη οργάνωση της επιχείρησης, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί για τον εργαζόμενο τον σπουδαιότερο παράγοντα άντλησης ικανοποίησης από την εργασία του (Ζαλβανός Μ., 2005). Στην εξελεγκτική αυτή διαδικασία στη διοίκηση των επιχειρήσεων όμως δεν είναι λίγα και τα βήματα που μπορούν να γίνουν από την πλευρά της πολιτείας, τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλλουν τόσο στην θωράκιση της προστασία των αποδοχών των μισθωτών και την διασφάλιση της είσπραξή τους, όσο και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών που φροντίζουν κατασταλτικά αλλά και προληπτικά ως προς την επίτευξη σκοπού αυτού.

Οι νέες αυτές τάσεις στις επιστήμες της οργάνωσης των επιχειρήσεων έχουν ως κεντρικό άξονα τον σεβασμό στα δικαιώματα και την ελευθερία του ατόμου και είναι πάντοτε προσανατολισμένες στις επιταγές του εργατικού δικαίου κάθε εθνικής νομοθεσίας. Στην προσπάθεια αυτή των στελεχών των τμημάτων ανθρωπίνων πόρων, αλλά και κάθε μικρού επιχειρηματία που προσπαθεί να χαράξει την δική του πολιτική διαχείρισης των ανθρώπων που απασχολεί, η πολιτεία μπορεί να προσφέρει παρέχοντας συμβουλές, πληροφορίες και λύσεις στα προκύπτοντα προβλήματα κυρίως μέσα από την λειτουργία των κατά τόπους επιθεωρήσεων εργασίας.

Τα τμήματα αυτά αποτελούν καταρχήν κύρια πηγή άντλησης πληροφοριών, τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους, για θέματα που σχετίζονται όχι μόνο με τα κατώτατα βασικά όρια μισθών που ορίζονται είτε από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας είτε από τις εκάστοτε κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές

συλλογικές συμβάσεις, αλλά και για όλα τα λοιπά ζητήματα που περιλαμβάνουν τις προϋποθέσεις σχετικά με το ύψος των καταβαλλόμενων επιδομάτων, των δώρων εορτών, των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας, τον χρόνο και τον τρόπο καταβολής τους καθώς και ποικίλα άλλα ζητήματα μισθοδοσίας και μη. Πρόκειται δηλαδή για έναν εύκολο και άμεσο τρόπο άντλησης γνώσεων περί του εργατικού δικαίου, προσιτό σε όλους τους πολίτες και επιχειρήσεις, που με την εξέλιξη της τεχνολογίας, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης αλλά κυρίως την ευρύτατη διάδοση της χρήσης του διαδικτύου, αποκτά διαρκώς πιο απλουστευμένη μορφή, που συνεπάγεται μείωση της σπατάλης σε χρόνο αλλά και σε κόστος.

Σημαντικός όμως, όπως προαναφέρθηκε, είναι και ο ρόλος του σώματος επιθεώρησης εργασίας ως μεσολαβητή στην επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν καθημερινά στις εργασιακές σχέσεις μέσω της διαδικασίας διεξαγωγής εργατικών διαφορών. Το καίριο σημείο της διαδικασίας αυτής, που είναι η επίτευξη συμβιβασμού μεταξύ των δύο πλευρών, μπορεί να οδηγήσει στην αποτροπή της προσφυγής σε δικαστική διαμάχη που συνεπάγεται χρόνο, κόστος αλλά και ψυχολογική φθορά και για τις δύο πλευρές, επαναφέροντας κατά αυτό το τρόπο το προηγούμενο κλίμα εργασιακής ειρήνης και συμβάλλοντας έτσι στην ενίσχυση της αύξησης της αποτελεσματικότητας της οργάνωσης.

Από την άλλη πλευρά όμως, ζήτημα γεννάται ως προς την προληπτική δράση που μπορούν να αναπτύξουν οι επιθεωρητές εργασίας και την εξασφάλιση που μπορούν να προσφέρουν ως προς την έγκαιρη καταβολή του μισθού αλλά και τον έλεγχο του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων. Δεδομένου ότι το κύριο μέσο πίεσης ως προς τον εργοδότη παραβάτη της εργατικής νομοθεσίας είναι η επιβολή διοικητικών κυρώσεων, δηλαδή χρηματικών προστίμων, η πίεση που μπορεί να ασκήσουν εξασθενεί ή είναι σχεδόν ανύπαρκτη ή πολλές φορές και απειλητική για την βιωσιμότητα της επιχείρησης, όταν η παράβαση αφορά στην καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων και λοιπών αποδοχών που οφείλεται στην έλλειψη ρευστότητας της εργοδοτικής επιχείρησης ή στην προσωρινή κάμψη της οικονομικής δραστηριότητάς της. Με πιο απλά λόγια το όφελος για τον μισθωτό θα είναι μηδενικό όταν ο εργοδότης κλιθεί να πληρώσει ένα υψηλό χρηματικό πρόστιμο αντί να προβεί στην εξόφληση των οφειλόμενων αποδοχών.

Ακόμη περισσότερο όμως αμφισβητείται η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του θεσμού αυτού όταν πρόκειται για την προστασία των οφειλομένων

αποδοχών αφερέγγυου εργοδότη και πιο συγκεκριμένα εργοδοτικής επιχείρησης που κηρύσσει πτώχευση. Όπως έχουμε ήδη προαναφέρει η προσέγγιση του ζητήματος της πτώχευσης από την πλευρά του εργατικού δικαίου πραγματώνεται με αργά και δειλά βήματα, ενώ οι δράσεις των επιθεωρητών εργασίας σε μία τέτοια περίπτωση περιορίζονται αφενός στην υποβολή μήνυσης κατά του εργοδότη, κατά την δύσκολη περίοδο που προηγείται της πτώχευσης και κατά την οποία εντοπίζονται οι πρώτες καθυστερήσεις στην καταβολή των μισθών, ή αφετέρου στην κατάθεση μηνυτήριας αναφοράς προκειμένου να επιτευχθεί εισαγγελική παρέμβαση. Να σημειωθεί βέβαια ότι η μόνη λύση που έχει δοθεί από τον νομοθέτη, με το ΠΔ 1/90, είναι η καταβολή από ειδικό λογαριασμό που διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ, τριών οφειλόμενων μισθών εφόσον όμως αυτοί (οι μισθοί) περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα των έξι τελευταίων μισθών πριν από την επέλευση της αφερεγγυότητας του εργοδότη (Σιδέρης Δ., 2003).

Ερώτημα όμως γεννάται και ως προς των αριθμών των καταγγελιών που φτάνουν στην επιθεώρηση εργασίας σχετικά με την τήρηση των ελαχίστων ορίων μισθών και την πραγματική καταβολή των επιδομάτων. Με κύριο αποτρεπτικό παράγοντα τον φόβο της απόλυσης και έχοντας ως απειλή τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των ημερών, πλήθος εργαζομένων υπομένει την καταπάτηση των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων του και σιωπά αποκρύπτοντας οποιοδήποτε στοιχείο θα έθετε σε κίνδυνο την θέση του. Σε αυτού του είδους τα προβλήματα λοιπόν, το θεσμικό αυτό όργανο της πολιτείας απαιτείται να σκύψει πιο κοντά και να αφουγκραστεί τα όσα συμβαίνουν γύρω του δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση σε ανώνυμες καταγγελίες, αυξάνοντας την διενέργεια προληπτικών ελέγχων με ότι αυτό συνεπάγεται (αύξηση προσωπικού, αποτελεσματικότερη οργάνωση με σαφή σχεδιασμό και άρτιο συντονισμό, αύξηση δαπανών) αλλά και προωθώντας ισχυρότερες εκστρατείες ποιοτικότερης πληροφόρησης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

Είναι αποδεκτό ότι η εργατική νομοθεσία έχοντας ως κύριο άξονα την προστασία του ασθενέστερου, που κατά κανόνα είναι ο εργαζόμενος, μεριμνεί για την ποινική προστασία του μισθού των εργαζομένων και προστατεύει τα νομικά τους δικαιώματα με διατάξεις αναγκαστικού χαρακτήρα. Έτσι η θέσπιση των ποινικών κυρώσεων για την καθυστέρηση καταβολής του μισθού και γενικότερα των δεδουλευμένων αποδοχών έχει ως στόχο τον εξαναγκασμό του εργοδότη να καταβάλλει αυτές εμπρόθεσμα. Η επιβολή όμως χρηματικής ποινής και κυρίως η καταδίκη του εργοδότη σε ποινή φυλάκισης, η οποία βεβαίως μετατρέπεται, δεν μπορεί να διασφαλίσει πλήρως την καταβολή των οφειλομένων ποσών, δεδομένου ότι

κανένα από τα παραπάνω μέτρα δεν έχει αποδέκτη το μισθωτό. Στην πραγματικότητα, η προστασία των αποδοχών λαμβάνει χώρα στην περίοδο όπου απειλείται η επιβολή της ποινής στον εργοδότη, και αυτό διότι μετά την επιβολή της ο εργαζόμενος μόνο με την κατάθεση αγωγής μπορεί πλέον να τις επιδιώξει. Εφόσον δε το ύψος των καθυστερούμενων αποδοχών ξεπερνά τα όρια της μετατρεπόμενης ποινής, ο εξαναγκασμός του εργοδότη για την πληρωμή τους εκ των πραγμάτων εξασθενεί.

Επιπλέον δε, θα πρέπει να προστεθεί και το γεγονός ότι η εφαρμογή του α.ν.690/1945 αναφέρεται μόνο στις μισθολογικές αξιώσεις του μισθωτού, η οποία περιορίζει σε σημαντικό βαθμό το προστατευτικό του πλαίσιο, καθώς εξαιρεί όλες τις υπόλοιπες εργατικές αξιώσεις, οι οποίες φέρουν αποζημιωτικό χαρακτήρα όπως π.χ. η αποζημίωση απόλυσης, η εργασία σε ημέρα ανάπαυσης, η παράνομη υπερωριακή απασχόληση ή η προσαύξηση κατά 100% της μη χορηγηθείσας άδειας έστω και εάν αποβλέπουν στην διαβίωση του μισθωτού. Βέβαια οι διοικητικές κυρώσεις παραμένουν ένα από τα μέσα άσκησης πίεσης προς το εργοδότη που όμως και πάλι τονίζεται ότι δεν έχουν ως τελικό αποδέκτη τον μισθωτό.

Εν κατακλείδι λοιπόν, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι κοινός τόπος όλων των κοινωνικών εταίρων αποτελεί η λειτουργία ενός ισχυρού σώματος επιθεώρησης εργασίας που δεν αστυνομεύει αλλά είναι σύμμαχος της πορείας των επιχειρήσεων στην προσπάθεια της τήρησης και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας με σεβασμό προς τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις νέες ανάγκες που εισάγει στο καθημερινό βίο η, με ταχύτατους ρυθμούς, εξέλιξη της τεχνολογίας και συνακόλουθη αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος. Μία τέτοια αποτελεσματική λειτουργία του σώματος επιθεώρησης εργασίας μπορεί να προσφέρει μακροπρόθεσμα οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα.

Καταρχήν, μία κατά αυτόν τρόπο λειτουργία του σώματος μπορεί να συμβάλλει στην, όσο το δυνατόν, επιτυχέστερη πραγμάτωση της ισονομίας και ισοπολιτείας σε επίπεδο κοινωνίας εξοπλίζοντας τον εργαζόμενο, και κατ' επέκταση τον πολίτη, με υψηλότερο αίσθημα ασφάλειας ως προς την προστασία των δικαιωμάτων του αλλά και περισσότερο σεβασμό στην αξία των θεσμών. Δεύτερον, με την υιοθέτηση ενός πιο ευέλικτου τρόπου δράσης, αποκολλημένο από τη στεγνή γραφειοκρατία, όπου ο επιθεωρητής εργασίας θα διαδραματίζει ρόλο οδηγητή στις εργασιακές εξελίξεις, μπορεί να συμβάλλει στην υιοθέτηση κλίματος εμπιστοσύνης και γενικότερα στην καλλιέργεια κουλτούρας επίτευξης ομαλών εργασιακών σχέσεων. Τρίτον, παρέχεται η

δυνατότητα στους επιθεωρητές εργασίας, δρώντας ως αρωγοί στις διαδικασίες θέσπισης κανόνων εργατικού δικαίου αλλά και ως εξειδικευμένοι γνώστες των αναγκών και των δυνατοτήτων τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη των επιχειρήσεων και συνακόλουθα στην οικονομική ευρωστία του κοινωνικού συνόλου. Τέταρτον δε και τελευταίο μπορούν, έχοντας ως κύριο μέλημα την εξασφάλιση δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής για το σύνολο των απασχολούμενων υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, να συμβάλλουν διαρκώς στην βελτίωση του βιοτικού επιπέδου της χώρας και να υποβοηθήσουν στην κυριαρχία συνθηκών ζώης συμβατών με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλλόπουλος Χρ. Ν., (1958), *Εργατικόν Δίκαιον*, Εκδόσεις κέντρου Κοινωνικών Σπουδών Α.Σ.Β.Σ.
2. Βλαστός Γ. Στυλιανός, (1999), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η έκδοση.
3. Δεληγιάννης Ι.Γ. και Κουκιάδης Ι., (1976), *Εργατικό Δίκαιο*, Α' ημίτομος, Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
4. Ζερδελής, (2002), *Το δίκαιο της καταγγελίας*, 2η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, σελ.501.
5. Ζερδελής, (1992), *Η αποδυνάμωση του δικαιώματος στην εργατική νομοθεσία*, Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, σελ.501.
6. Καρακατσάνη Α. και Γαρδίκια Στ, (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 5^η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.360.
7. Καρακατσάνης Α.,(1992), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 4^η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή σελ.165.
8. Καρακατσάνης Α., (1980), *Ο συμψηφισμός με μονομερή δικαιοπραξία*, σελ. 679.
9. Καύκας Κων. Και Καύκας Δημήτριος, *Ενοχικό Δίκαιον Α'*, ειδικό μέρος, Τόμος β', 7^η έκδοση, Εκδοτικός οίκος Αφοί Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 595.
10. Κουκιάδης Δ. Ιωάννης, (1997), *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Σχέσεις Εργασίας*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
11. Κουκιάδης Δ. Ιωάννης, (1995), *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Β' έκδοση, Θεσσαλονίκη.
12. Ντάσιου Λ. Λεωνίδα, (1999), *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές σχέσεις και Δικαστική επίλυση των διαφορών*, Τόμος Α/Ι, έκδοση πέμπτη, Εκδόσεις ΤΥΠΟ-ΚΟΡ, Βόλος.
13. Ντάσιου Λ. Λεωνίδα, (1991), *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις*, Β/ΙΙΙ, Αθήνα.
14. Σιδέρης Δημήτρης, (2004), *Η ποινική προστασία του μισθού*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
15. Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ., (2001), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αυδή, (1985), “Το προνόμιο των αποδοχών και ο προσδιορισμός των εργατικών αγωγών”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 44/1985, σελ. 393.
2. Βλασσοπούλου Γ., (1997), “Μη καταβολή αποδοχών από τον εργοδότη, (*Εγκλημα διαρκές ή στιγμιαίο*)”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 53/1997, σελ. 817.
3. Βλαστός Στυλιανός, (2003), “Ανάκληση προσθετής μισθολογικής παροχής χορηγηθείσας παρανόμως”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 62/2003, σελ. 1342.
4. Βλαστός Στυλιανός, (2003), “Ένσταση συμψηφισμού εργοδοτικής ανταπαιτήσεως – Παρακράτηση χρημάτων από εργαζόμενο εκ δόλου – Επίσχεση εργασίας”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 62/2003, σελ. 591.
5. Βλαστός Στυλιανός, (2003), “Αποδείξεις μη προσκομισθείσες – Πρόσθετη μη συναφής εργασία”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 62/2003, σελ. 662.
6. Βλαστός Στυλιανός, (2003), “Υπερωριακή εργασία – Υπερεργασία – Εργασία Κυριακών και Σαββάτου”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 62/2003, σελ. 1277.
7. Βλαστός Στυλιανός, (2002), “Δικαιώματα εργαζομένων από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου – Επίλυση των εξ αυτών διαφορών με συμβιβασμό”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61/2002, σελ. 708.
8. Γαμβρούδη Βασιλείου, (2005), “Τα Οικογενειακά επιδόματα του ΔΛΟΕΜ”, *Επιθεώρηση Εργατικού και Ασφαλιστικού Δικαίου*, Τόμος 39/2005, σελ. 439.
9. Γαμβρούδη Βασιλείου, (2005), “Οικειοθελείς παροχές και ίση μεταχείριση – κριτήρια χαρακτηρισμού ως μισθολογικά”, *Επιθεώρηση Εργατικού και Ασφαλιστικού Δικαίου*, Τόμος 39/2005, σελ. 673.
10. Γεωργιάδου Νίκη, (2004), “Η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο σύστημα του χρονικού μισθού”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ. 460.
11. Γκούτου Χρήστου, (2005), “Κωλύματα εργασίας κατά τα άρθρα 657, 658 του ΑΚ”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ. 897.
12. Γκούτου Χρήστου, (2004), “Επίσχεση της Εργασίας”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ. 27.

13. Γκούτου Χρήστου, (2001), «Μονομερής Βλαπτική μεταβολή της σχέσεως εργασίας», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 57/2001, σελ. 1.
14. Γκούτου Χρήστου, (2000), “Εργοδοτικές παροχές που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 56/2005, σελ. 481.
15. Γκούτου Χρήστου, (2000), “Συμβατικός μισθός και ειθισμένος μισθός”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 59/2000, σελ.337.
16. Γκούτος, (1981), “Συνέπειες από την πτώχευση του εργοδότη”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 37/1981, σελ. 1.
17. Δεδουσόπουλου Α, (2004), “Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα”, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: www.inegsee.gr.
18. Ζαλβανός Μύρωνας, (2005), “Διάγνωση των Αμοιβών που σχετίζονται με την εργασία των υπαλλήλων”, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τόμος 2005, σελ. 28.
19. Ζερδελής Δ., (2003), “Η ευθύνη του εργαζόμενου”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ.1425.
20. Καζάκος, (2001), “Για το ζήτημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60/2001, σελ. 1041.
21. Καλομοίρης Δ, (1974), “Έννοια και δικαιώματα άδειας διευθύνοντος υπαλλήλου”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 33/1974, σελ. 1294.
22. Καραλής Αβέρωφ, (1970), “Η εκτός έδρας απασχόληση και αποζημίωση των μισθωτών”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 26/1970, σελ.520.
23. Καραμπαγιά, (1984), “Η μη καταβολή οφειλόμενων μισθών και η προστασία των μισθωτών”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 43/1984, σελ. 644-645).
24. Καρατζά Χρήστου, (2005), “Έπίδομα διαχειριστικών λαθών – Δικαιούχοι – Δικαιώματα και υποχρεώσεις”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ. 266.
25. Καρατζάς Χρήστος, (1999), “Νέα εποχή για τις επιθεωρήσεις εργασίας”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 55/1999, σελ 915.
26. Κουκιάδη Ι.Δ., (1976), “Προβλήματα γύρω από την έννοια του μισθού”, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 35/1976, σελ. 297.
27. Λαναρά Κων/νου, (2003), “Αποδοχές υποκείμενες και μη σε εισφορές υπερ Ι.Κ.Α.”, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού & Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 37/2003, σελ. 1009.

28. Μετζητάκου Απόστολου, (2003), “Η έννοια των καταβαλλόμενων αποδοχών”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ. 262.
29. Μουράτης Ζαχαρίας, (1988), “Το έγκλημα κατά τον Αναγκαστικό Νόμο 690/1945”, *Επιστημονική Επετηρίδα Αρμενόπουλος 1988-92*, σελ. 104.
30. Παπαδημητρίου Κώστας, (1994), “Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και το Εργατικό Δίκαιο”, *Δελτίο εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 50/1994, σελ. 1137.
31. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2005), “Η άδεια των μισθωτών”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ.950.
32. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2005), “Εργασιακά Θέματα: Επίδομα Ισολογισμού”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ.736.
33. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2005), “Συνέπειες Χιονοπτώσεων”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ.207.
34. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), “Το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων 2004–Νέου έτους 2005”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ.1727.
35. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), “Ωράριο – Τι συνιστά υπερεργασία, ιδιόρρυθμη υπερωρία και υπερωρία α) μέχρι 31.3.01 και β) από 1.4.01 και εφ’ εξής – Ωρομίσθιο”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ.845.
36. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), “Το επίδομα (δώρο) Πάσχα 2004”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ.460.
37. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), “Τι σημαίνει «Δήλη ημέρα»”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ.239.
38. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), “Περιορισμός των εργασιών της επιχ/σεως – Διαθεσιμότητα – Μερική απασχόληση”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ.640
39. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2003), “Μερική Απασχόληση”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ.321.
40. Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, (2003), “Συμψηφισμός (καταλογισμός) επιδομάτων, δώρων με ανώτερες των νομίμων αποδοχές”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ.249.
41. Πίκουλα Ι, (1995), “Κατάσχεση Εργατικού Μισθού”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 51/1995, σελ.1303.
42. Σιαμάντα Χρήστου, (1985), “Η ποινική διάσταση μη καταβολής μισθού (με τον ΑΝ 690/1945)”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 41/1985, σελ.1121.

43. Σιδέρη Δημητρίου, (2005), “Παραγραφή αξιώσεως από άκυρη σύμβαση εργασίας”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 61/2005, σελ.737.
44. Σιδέρη Δημητρίου, (2004), “Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ.1841.
45. Σιδέρη Δημητρίου, (2003), “Νεότερες κοινοτικές ρυθμίσεις για την προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 59/2003, σελ.257.
46. Τζιμάνη Κώστα, (2005), “Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας”, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 39/2005, σελ. 449.
47. Τσινιά Αλεξάνδρου, (2004), “Πληρωμή (εξόφληση) αποδοχών”, *Εργατική & Ασφαλιστική Νομοθεσία*, Τόμος 25/2004, σελ. 929.
48. Χαλαμάνη Αναστάσιου, (2004), “Κυρώσεις κατά παραβατών της Εργατικής Νομοθεσίας”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ. 945.
49. Χαλαμάνη Αναστάσιου, (2000), “Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)”, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 57/2000, Τεύχος 1328, σελ. 129.
50. Ειδικά θέματα, (1998), Ν. 2639/98 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 205, τεύχος Α της 2.9.98)», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 56, Τεύχος 1297, σελ.117.
51. Έγγραφο 2019/14-1-2002 Διεύθυνσης όρων εργασίας Υπουργείου Εργασίας, «Ανώτερη βία λόγω κακοκαιρίας», *Εργατική Ασφαλιστική Νομοθεσία*, Τόμος 25/2004 σελ. 982.
52. Εγκύκλιος ΟΑΕΔ Β122645/15.10.2002, «Παροχή πληροφοριών για το Ελληνικό σύστημα παροχής οικογενειακών επιδομάτων από τον ΟΑΕΔ», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 60/2004, σελ. 1915.