

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ ΓΕΩΡΓΙΑ ΤΣΑΡΟΥΧΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ Κα. ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΠΑΤΡΑ – 2011

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά θα θέλα να ευχαριστήσω την καθηγήτρια μου κ. Ν. Γεωργιάδου για το θέμα που μου ανατέθηκε και για την στήριξη που μου προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας μου. Το θέμα ήταν πολύ ενδιαφέρον καθώς και συνεργασία μου μαζί της. Παράλληλα θα θέλα να ευχαριστήσω τη βιβλιοθήκη του ΤΕΙ Πατρών καθώς και τη βιβλιοθήκη του Δικηγορικού Συλλόγου Πατρών (Φιλοποίμενος και Ρήγα Φεραίου) από όπου χρησιμοποίησα το υλικό για την ολοκλήρωση της εργασίας μου.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο μισθός είναι από τις βασικότερες υποχρεώσεις του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και δεν αποτελεί μονό οικονομικό αλλά και κοινωνικό φαινόμενο. Στην εργασία μελετάμε τη διαμόρφωση των αποδοχών των εργαζομένων όπου ερευνάμε την έννοια του μισθού σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Μια έννοια που παρουσιάζει ιδιαίτερο πρακτικό ενδιαφέρον, όπου ο μισθός δεν αποτελείται από ένα ενιαίο κομμάτι αλλά αναλύεται σε μικρότερες παροχές που άλλοτε έχουν μισθολογικό χαρακτήρα και άλλοτε όχι. Θα ασχοληθούμε κυρίως με τη έννοια, τις διακρίσεις, τη σύνθεση, το περιεχόμενο, το καθορισμό, τα προσδιοριστικά στοιχεία του ύψους μισθού, τη μείωση, τη καταβολή του (χρόνος, τόπος, τρόπος πληρωμής) – συνέπειες μη καταβολής και τις ιδιαίτερες μορφές του μισθού.

Ο μισθός καθορίζεται σε συνάρτηση με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας και παύει να οφείλεται όταν ο εργαζόμενος αρνείται να εργαστεί. Μια παροχή για να αποτελεί μισθό πρέπει να δίνεται ως αντάλλαγμα της εργασίας γι' αυτό οι υπόλοιπες παροχές που δίνονται για άλλους λόγους από τον εργοδότη δεν αποτελούν μισθό. Που μπορεί να είναι οικειοθελής παροχές ή παροχές που εξυπηρετούν τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης κ.α.

Τέλος θα αναφερθούμε στην επιχειρησιακή συνήθεια ή πρακτική της εκμετάλλευσης που διαμορφώνεται εντός του χώρου μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης μέσα απ' τον γενικό, μακροχρόνιο, ομοιόμορφο και απρόσωπο χειρισμό ορισμένων ζητημάτων που ανάγονται στις σχέσεις εργοδότη και μισθωτών. Και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων με βασική προϋπόθεση ότι εργάζονται με όμοιες εργασιακές συνθήκες εργασίας και έχουν τον ίδιο εργοδότη.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	2
Συνομογραφίες.....	5
Εισαγωγή.....	6
§1. Έννοια.....	7
§2. Διακρίσεις του μισθού.....	10
2.1. Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	10
2.2. Τακτικές και καταβαλλόμενες αποδοχές.....	12
§3. Σύθεση του μισθού.....	13
3.1. Βασικός μισθός και επιδόματα.....	13
3.2. Επιδόματα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας.....	15
3.3. Επιδόματα εορτών.....	16
3.4. Οικογενειακά επιδόματα.....	18
§4. Το περιεχόμενο του μισθού.....	21
4.1. Χρηματικός μισθός.....	21
4.2. Μισθός σε είδος.....	21
§5. Ο καθορισμός του μισθού.....	24
5.1. Συμβατικός μισθός.....	24
5.2. Νόμιμος μισθός.....	25
5.3. Εθισμένος μισθός.....	26
§6. Νομικές βάσεις.....	28
6.1. Ατομική σύμβαση εργασίας.....	28
6.2. Συλλογική σύμβαση εργασίας.....	28
6.3. Επιχειρησιακή συνήθεια ή πρακτική της εκμετάλλευσης.....	30
6.4. Νόμος.....	34
6.5. Αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	34
6.5.1. Έννοια – λειτουργία.....	34
6.5.2. Η εφαρμογή της αρχής προϋποθέτει όμοιες εργασιακές συνθήκες εργασίας.....	35
§7. Στοιχεία προσδιοριστικά του ύψους του μισθού.....	38
7.1. Χρονικός μισθός.....	39
7.2. Μισθός με βάση την απόδοση της εργασίας.....	39

§8. Ιδιαίτερες μορφές αμοιβής.....	44
8.1. Προμήθεια.....	44
8.2. Συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης.....	44
8.3. Παροχές από προγράμματα ομαδικής ασφάλισης του προσωπικού....	46
8.4. Οικειοθελείς παροχές.....	48
8.5. Φιλοδώρημα.....	50
§9. Μείωση μισθού.....	52
9.1. Δικαίωμα ανάκλησης.....	53
9.2. Τροποποιητική καταγγελία.....	55
§10. Η καταβολή του μισθού και οι συνέπειες της μη καταβολής.....	57
10.1. Χρόνος, τόπος και τρόπος πληρωμής.....	57
10.2. Συνέπειες μη καταβολής.....	59
Δικαστικές αποφάσεις.....	63
Βιβλιογραφία.....	69

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.	Αστικός κώδικας
α.ν.	αναγκαστικός νόμος
Α.Π.	Άρειος Πάγος
ΑΠ.	Απόφαση
άρθρ.	άρθρο, άρθρα
γ.σ.σ.ε.	γενική συλλογική σύμβαση εργασίας
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΛΟΕΜ	Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων
ΔΣΕ	Διεθνή Σύμβαση Εργασίας
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
κ.λ.π.	και λοιπά
κ.ο.	και ούτω καθ' εξής
ΚΠολ.Δ.	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας Μισθωτών
ν.	νόμος
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
παρ.	παράγραφος
σ.	σελίδα
σσε	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Συνθ.	Συνθήκη
ΣυνΘεοκ.	Συνθήκη Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας
Συντ.	το ισχύον Σύνταγμα της Ελλάδος
υ.α.	υπουργική απόφαση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα του μισθού αποτελεί το κεντρικό θέμα της ατομικής σχέσης εργασίας ή ακόμη και ολοκλήρου του εργατικού δικαίου. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι ο μισθός αποτελεί το λόγο για τον οποίο υπάρχει η σύμβαση εργασίας οφείλεται, παράλληλα, και στο ότι τα περισσότερα προβλήματα του εργατικού δικαίου συνδέονται, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, με την αξίωση του μισθού. Έτσι, τα ζητήματα που δημιουργούνται από την υπερημερία ή την αδυναμία για την παροχή της εργασίας, ο θεσμός της άδειας, το πρόβλημα του χρόνου εργασίας στο σύνολό του συνδέονται βασικά με το θέμα της διατήρησης της οφειλής ή της αύξησης του ύψους του μισθού. Το επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ο μισθός. Τέλος, και αυτός ακόμη ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων αναφέρεται κατά το κύριο μέρος του στην εξασφάλιση του μισθού.

Αλλά και από κοινωνικοοικονομική άποψη το θέμα του μισθού διατηρεί την προτεραιότητα. Η βασική κριτική του καπιταλιστικού συστήματος άρχισε από τις αμφισβητήσεις γύρω από την αξία που αντιπροσωπεύει ο μισθός. Ενώ για την οικονομία ο μισθός αποτελεί, ανεξάρτητα από τη μορφή του πολιτικού συστήματος, το βασικό μέσο για τη διαμόρφωση της οικονομικής πολιτικής.

Από τις παρατηρήσεις αυτές φαίνεται καθαρά ότι ο μισθός δεν είναι μόνο πρόβλημα νομικό αλλά είναι κυρίως πρόβλημα οικονομικό και κοινωνικό.

§1. ENNOIA

Το άρθρο 648 ΑΚ ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Η υποχρέωση καταβολής μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας και επομένως βρίσκεται σε μία ανταλλακτική σχέση προς την κυρία συμβατική υποχρέωση του εργαζόμενου, την υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας.

Ο μισθός, εκτός από το αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, αποτελεί συγχρόνως και μέσο βιοπορισμού του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Μόνον αν λάβει κανείς υπόψη τη λειτουργία του μισθού ως μέσου συντήρησης και, γενικότερα, διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του μπορεί να εξηγήσει αρκετές νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες χαλαρώνουν σημαντικά ή και διασπούν ακόμη την άμεση ανταλλακτική σχέση μισθού και παροχής εργασίας, καθώς και τις ρυθμίσεις εκείνες που αφορούν την προστασία του μισθού.

Η κοινωνική λειτουργία του μισθού, ο βιοποριστικός του χαρακτήρας, παράλληλα με το χαρακτήρα του ως αντιπαροχής – τον οποίο δεν αναιρεί – εκφράζεται και με τη θέσπιση ενός ελάχιστου νόμιμου μισθού, είτε αυτός προκύπτει μέσα από διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων (συλλογικές συμβάσεις εργασίας) είτε καθιερώνεται με ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Στη χώρα μας, η εξασφάλιση ενός γενικά διεπαγγελματικού ελάχιστου μισθού επιτυγχάνεται με τη θέσπιση των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σύμφωνα με το ν. 1876/1990.

Όλες οι παροχές του εργοδότη που έχουν μισθολογικό χαρακτήρα δεν σχετίζονται το ίδιο άμεσα με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας που παρέχεται σε ορισμένο χρονικό διάστημα. Ενόψει δε του ότι η εργασία έχει διάφορες παραμέτρους, είναι δυνατό με τις μισθολογικές παροχές να επιδιώκονται διάφοροι ειδικότεροι σκοποί. Για να χαρακτηριστεί πάντως μία παροχή του εργοδότη (σε χρήμα ή σε είδος)

ως μισθός θα πρέπει να καταβάλλεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία και όχι για άλλους σκοπούς. Επομένως, δεν αποτελούν μισθό:

α) Παροχές του εργοδότη που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ή προς διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν π.χ. η μεταφορά του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας με μεταφορικό μέσο του εργοδότη, η χορήγηση κατοικίας σε νυκτοφύλακα, η χορήγηση συσσιτίου σε πρόσωπο που δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας, η χορήγηση στον μισθωτό αυτοκινήτου για τις περιόδους, η παροχή στολής στο προσωπικό για λόγους ομοιόμορφης εμφάνισης του κ.α. Επίσης κρίθηκε ότι δεν συνιστά μισθό η χορήγηση σε καλλιτέχνη (μουσικό), απασχολούμενο σε ξενοδοχείο, τροφής και διαμονής στο ξενοδοχείο, όταν σκοπός των παροχών αυτών είναι να εξασφαλισθεί η καθημερινή παρουσία του μουσικού στο ξενοδοχείο, το οποίο βρισκόταν μακριά από την κατοικημένη περιοχή και σε περίπτωση διαμονής εκτός αυτού θα ανέκυπταν δυσχέρειες στην ομαλή λειτουργία της ξενοδοχειακής επιχείρησης από τη μη διάθεση των συμφωνημένων υπηρεσιών. Για τον ίδιο λόγο κρίθηκε ότι η παροχή σε διευθυντή πολυτελούς ξενοδοχειακού συγκροτήματος διαμονής, τροφής και χρήσης αυτοκινήτου δεν δόθηκε ως αντάλλαγμα της εργασίας του, αλλά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και την πληρέστερη εκτέλεση της εργασίας του << καθ' όσον η συνεχής παρουσία του στο χώρο της εργασίας εξασφάλιζε την πληρέστερη εργασία των ξενοδοχειακών εγκαταστάσεων, λόγω και της μορφής των ξενοδοχείων ως πολυτελείας >>.

Το γεγονός ότι από τις παροχές αυτές υπάρχει κάποια ωφέλεια για τον εργαζόμενο (π.χ. δυνατότητα χρήσης του αυτοκινήτου που διατέθηκε σε εργαζόμενο για υπηρεσιακούς σκοπούς και εκτός υπηρεσίας για τις ατομικές του ανάγκες) δεν αναιρεί τον χαρακτήρα τους και δεν τις μετατρέπει σε μισθολογικές, όταν ο κύριος σκοπός της παροχής παραμένει η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

β) Παροχές του εργοδότη για την αποκατάσταση δαπανών που έγιναν από τον εργαζόμενο χάριν της εργασίας του και με τις οποίες βαρύνεται ο εργοδότης. Εδώ ανήκουν τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για την κάλυψη της δαπάνης που υφίστανται λόγω των μετακινήσεων προς εκτέλεση της εργασίας, η προβλεπόμενη από κανονιστικές ρυθμίσεις αποζημίωσης λόγω διανυκτέρευσης εκτός έδρας εργασίας, τα << έξοδα κίνησης >> που χορηγούνται προς αποκατάσταση της δαπάνης από τη χρήση αυτοκινήτου του μισθωτού για υπηρεσιακούς λόγους και διάφορες άλλες αποζημιώσεις για επαγγελματικά έξοδα. Οι παροχές αυτές δεν αποτελούν μισθό, γιατί ως σκοπό έχουν την αποκατάσταση δαπανών και όχι την αμοιβή υπηρεσιών. Όταν βέβαια η παροχή καταβάλλεται ανεξάρτητα από το αν πραγματοποιείται η δαπάνη, τότε αποκτά μισθολογικό χαρακτήρα. Έτσι, ορθά κρίθηκε ότι η αποζημίωση λόγω διανυκτέρευσης εκτός έδρας, αν έχει συμφωνηθεί να καταβάλλεται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση διανυκτερεύσεων, δίχως υποχρέωση απόδοσης λογαριασμού, θεωρείται μισθός. Το ίδιο ισχύει και για τα << έξοδα κίνησης >>, όταν η παροχές αυτές καταβάλλονται από τον εργοδότη τακτικά και αδιάλειπτα κάθε μήνα, ανεξάρτητα από τη χρήση αυτοκινήτου ή άλλου μεταφορικού μέσου.

γ) Η αποζημίωση που οφείλει ο εργοδότης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Η αποζημίωση αυτή δίνεται για να αμβλυθούν οι συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας και δεν έχει μισθολογικό χαρακτήρα. Συνεπώς, δεν ισχύουν γι' αυτήν οι ρυθμίσεις για την προστασία του μισθού ούτε υπόκειται σε ασφαλιστική εισφορά.

§2. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

2.1. Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Τακτικές αποδοχές είναι οι αποδοχές που καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα, για τακτικά παρεχόμενη εργασία. Ορισμένες δικαστικές αποφάσεις απαιτούν, προκειμένου να συμπεριληφθεί ορισμένη παροχή στις τακτικές αποδοχές, αυτή να καταβάλλεται «αδιάλειπτως». Αν και το αδιάλειπτο λαμβάνεται κατά τρόπο σχετικό, με την έννοια ότι αρκεί ορισμένη συχνότητα εντούτοις ορθά παρατηρείται ότι η θέση αυτή οδηγεί σε αδικαιολόγητη συστολή της έννοιας των τακτικών αποδοχών. Παροχές που δεν έχουν το στοιχείο της περιοδικότητας σε μικρά χρονικά διαστήματα δεν χάνουν για το λόγο και μόνον αυτό τον χαρακτήρα του ως τακτικές αποδοχές. Υπάρχουν παροχές που καταβάλλονται μόνο μία φορά το έτος, χωρίς να αποκλείεται η υπαγωγή τους στην έννοια των τακτικών αποδοχών. Σημασία δεν έχει η περιοδικότητα στην καταβολή τους αλλά η περιοδικότητα στην αντιστοιχία τους σε ορισμένη εργασία, ο χαρακτηρισμός δηλ. μιας παροχής ως ανταλλάγματος τακτικών υπηρεσιών. Στο πλαίσιο μιας χρονικής περιόδου, ένα επίδομα χαρακτηρίζεται τακτικό, αν είναι τακτική η αιτία χορήγησής του και όχι η καταβολή του. Έτσι, τα επίδομα εορτών ανήκουν στην έννοια των τακτικών αποδοχών, μολοντί καταβάλλονται μόνο μία φορά το έτος, γιατί δεν αποτελούν αποδοχές μόνο για το χρονικό διάστημα που καταβάλλονται αλλά αποδοχές για την περιοδικώς παρεχόμενη εργασία στο προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Έκτακτες είναι οι αποδοχές που δεν χορηγούνται τακτικά και σταθερά αλλά είτε εφάπαξ είτε σε άτακτα χρονικά διαστήματα, λόγω παροχής έκτακτης εργασίας κατά το άρθρο 659, υπερωριακής απασχόλησης κλπ.. Και αυτές όμως οι παροχές μετατρέπονται σε τακτικές αποδοχές, όταν, σε κάποια συγκεκριμένη περίπτωση, αντιστοιχούν σε εργασία που επαναλαμβάνεται τακτικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα. Έτσι, η

προσαύξηση για εργασία την Κυριακή ανήκει στις τακτικές αποδοχές, όταν πρόκειται για εργασία που παρέχεται σταθερά και τακτικά.

Για να χαρακτηρισθεί, πάντως, μία παροχή ως τακτική αποδοχή θα πρέπει να χορηγείται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Έτσι, η αποζημίωση λόγω διανυκτέρευσης εκτός έδρας δεν ανήκει στις τακτικές αποδοχές, ακόμη κι αν καταβάλλεται τακτικά και σταθερά για αρκετό χρονικό διάστημα, γιατί δεν αποτελεί αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία αλλά χορηγείται αποκλειστικά και μόνο για την κάλυψη των αυξημένων δαπανών στις οποίες, κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας, υποβάλλεται ο εργαζόμενος, όταν μεταβαίνει για να εκτελέσει εργασία εκτός του τόπου, στον οποίο, κατά τρόπο μόνιμο και συνήθη, παρέχει την εργασία του (έδρα εργασίας). Και η παροχή όμως αυτή αποκτά το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών όταν χορηγείται σταθερά και τακτικά, ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση διανυκτερεύσεων εκτός έδρας.

Η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες έχει μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί ο νόμος για τον υπολογισμό ορισμένων παροχών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, λαμβάνει ως βάση αποκλειστικά και μόνο τις τακτικές αποδοχές. Η αποζημίωση στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπολογίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου πριν από την καταγγελία μήνα (άρθρο 3 ν. 2112/1920 και 5 § 1 ν. 3198/1955). Βάσει των τακτικών αποδοχών υπολογίζονται και τα επιδόματα εορτών (άρθρο 3 § 2 υ.α. 19040/1981). Οι τακτικές αποδοχές λαμβάνονται υπόψη και για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου σε περίπτωση διαθεσιμότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 3198/1955, ο εργαζόμενος που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα λαμβάνει ως αποδοχές το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Στην κατηγορία των τακτικών αποδοχών ανήκουν και οι «συνήθεις αποδοχές», βάσει των οποίων υπολογίζονται οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής (άρθρο 3 § 1 και 3 α.ν. 539/1945).

Όταν η παροχή που υπολογίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών μπορεί και η ίδια να θεωρηθεί ως τακτική αποδοχή, όπως τα επιδόματα

εορτών, τότε δεν λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό της, π.χ. για τον καθορισμό των επιδομάτων εορτών δεν περιλαμβάνονται και τα ίδια στις τακτικές αποδοχές που αποτελούν τη βάση υπολογισμού τους. Το αντίθετο θα οδηγούσε σε φαύλο κύκλο.

2.2. Τακτικές και καταβαλλόμενες αποδοχές

Ο καταβαλλόμενος μισθός (ωρομίσθιο) χρησιμοποιείται από τον νομοθέτη ως βάση υπολογισμού της αμοιβής και των προσαυξήσεων για παροχή υπερωριακής εργασίας (άρθρα 1 ν.δ. 435/1976, 1 §§ 3 , 4 ν. 3385/2005). Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο λαμβανόταν ως βάση υπολογισμού και της προσαύξησης λόγω παροχής υπερεργασίας (άρθρο 4 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1975, άρθρο 1 § 1 ν. 3385/2005). Η έννοια των «τακτικών» αποδοχών είναι ευρύτερη από την έννοια των «καταβαλλόμενων» αποδοχών. Οι καταβαλλόμενες αποδοχές δεν συμπεριλαμβάνουν το σύνολο των τακτικών αποδοχών, όπως δεχόταν παλαιότερα η νομολογία, αλλά μόνο τις παροχές εκείνες που οφείλονται και καταβάλλονται κατά τον χρόνο (ημέρα και ώρα) που πραγματοποιήθηκε η υπερεργασία ή η υπερωρία.

§3. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

3.1. Βασικός μισθός και επιδόματα

Ο μισθός είναι η σύνθετη παροχή που αποτελείται από το βασικό μισθό και ορισμένες πρόσθετες μισθολογικές παροχές, τα επιδόματα. Τα επιδόματα καταβάλλονται και αυτά ως αντάλλαγμα της εργασίας, με τη χορήγησή τους όμως επιδιώκονται κάποιοι ειδικότεροι σκοποί, στο πλαίσιο πάντα της σύμβασης εργασίας. Οι προϋποθέσεις χορήγησής τους εξαρτώνται από την αιτία και τον σκοπό για τον οποίο καταβάλλονται και αυτές έχουν να κάνουν με την προσωπική κατάσταση του εργαζόμενου (π.χ. οικογενειακά επιδόματα), την υπηρεσιακή του κατάσταση (π.χ. επίδομα αρχαιότητας, επίδομα θέσης) και τις συνθήκες εργασίας (π.χ. επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας κ.α.). Στην έννοια του βασικού μισθού περιλαμβάνονται και οι προσαυξήσεις που χορηγούνται με βάση την προϋπηρεσία του μισθωτού είτε γενικά στο επάγγελμα είτε στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Η προσαύξηση δηλαδή για την προϋπηρεσία δεν αποτελεί πρόσθετη αυτοτελή παροχή, αλλά αποτελεί μέσο για την κλιμάκωση του βασικού μισθού, σύμφωνα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού. Τα επιδόματα συμπληρώνουν τον βασικό μισθό και συνθέτουν από κοινού το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου.

Ο βασικός μισθός και τα επιδόματα, ανάλογα με την πηγή προέλευσής τους, διακρίνονται σε : α) νόμιμο βασικό μισθό και νόμιμα επιδόματα, β) συμβατικό μισθό και συμβατικά επιδόματα.

Ως νόμιμος βασικός μισθός και νόμιμα επιδόματα χαρακτηρίζονται οι μισθολογικές παροχές που προβλέπονται σε κανονιστικές ρυθμίσεις (συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, νόμο κλπ.).

Τα νόμιμα επιδόματα μαζί με τον νόμιμο βασικό μισθό συνθέτουν τον νόμιμο μισθό. Αντίστοιχα ο συμβατικός μισθός και τα συμβατικά επιδόματα αποτελούν τον συμβατικό μισθό. Συμβατικός μισθός είναι κάθε παροχή που καταβάλλεται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας, στο πλαίσιο συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Παρόλο που τόσο ο συμβατικός όσο και ο νόμιμος μισθός

υπάγονται βασικά στο ίδιο νομοθετικό καθεστώς , εντούτοις η διάκριση διατηρεί την σημασία της, γιατί οι διάφορες προσαυξήσεις και αποζημιώσεις άλλοτε υπολογίζονται με βάση τον πρώτο (π.χ. αποζημίωση λόγω καταγγελίας επιδόματα άδειας κ.ά.) και άλλοτε με βάση το δεύτερο (προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, αποζημίωση εκτός έδρας κ.α.). για την σχέση ανάμεσα στα συμβατικά και τα νόμιμα επιδόματα γενικότερα ανάμεσα στον συμβατικό και στον νόμιμο μισθό γίνεται λόγος αναλυτικά παρακάτω.

Κάθε επίδομα, νόμιμο ή συμβατικό, έχει και μια ξεχωριστή ονομασία, η οποία, κατά κανόνα, εξωτερικεύεται ο ειδικότερος σκοπός για τον οποίο χορηγείται. Π.χ. επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας χορηγούμενο σε αντιστάθμισμα για τις δυσμενείς για την υγεία συνθήκες, επίδομα διαχειριστικών λαθών χορηγούμενο σε όσους απασχολούνται με την διαχείριση χρημάτων (ταμίες κ.ά.) για την κάλυψη τυχόν ζημιών από λάθη που είναι δυνατό να προκύψουν από τη διαχείριση, επίδομα θέσης χορηγούμενη στους μισθωτούς που κατέχουν ορισμένες υπεύθυνες ή ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης κ.ο. Ο ειδικότερος σκοπός του επιδόματος αποτελεί το νόμιμο λόγο για την αρχική καταβολή του επιδόματος και για τη συνέχιση της καταβολής του στο μέλλον. Έτσι , αν έχουμε προσωρινή ή οριστική εξαφάνιση της αιτίας για την οποία χορηγήθηκε, διακόπτεται αντίστοιχα η καταβολή του.

Εκτός από την τύχη του επιδόματος, στην περίπτωση που έχουμε προσωρινή ή οριστική εξαφάνιση της αιτίας για την οποία χορηγήθηκε, από τη σύνδεση κάθε επιδόματος με ορισμένο σκοπό προκύπτουν και άλλα ζητήματα. Έτσι, όταν το επίδομα συνδέεται με ορισμένη αιτία που έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου, γεννιέται το πρόβλημα αν το δικαίωμα για το επίδομα αποκτάται αυτομάτως από τη στιγμή που θα συγκεντρώσει ο εργαζόμενος τα απαιτούμενα προσόντα ή προϋποθέσεις ή μήπως απαιτείται και η γνωστοποίησή τους στον εργοδότη. Γίνεται δεκτό ότι το δικαίωμα αποκτάται από τον χρόνο που ο εργαζόμενος θα ανακοινώσει στον εργοδότη το σχετικό γεγονός, εκτός αν αυτό συμβαίνει ήδη να το γνωρίζει. Πάντως, πρέπει να επισημανθεί ότι αρκετές ΣΣΕ προβλέπουν συγκεκριμένο τρόπο γνωστοποίησης των γεγονότων ή θέτουν προθεσμίες προσκόμισης εγγράφων για την απόδειξή τους,

οπότε ως ειδικότερες υπερισχύουν. Επίσης, όταν στο ίδιο πρόσωπο συντρέχουν περισσότερες από μια αιτίες που η καθεμιά τους δικαιολογεί τη χορήγηση χωριστού επιδόματος, γεννιέται το ζήτημα αν χωρεί συγχώνευση ή συρροή επιδομάτων.

Τα επιδόματα υπολογίζονται «κατ' αποκοπή» ή σε ποσοστό σε σχέση με τον βασικό μισθό, οπότε. Ανάλογα δε με τις διατάξεις ή τις συμφωνίες που τα προβλέπουν, ως βασικός μισθός νοείται ο νόμιμος και άλλοτε ο συμβατικός.

3.2. Επιδόματα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας

Πρόκειται για επιδόματα που συνδέονται με την αρχαιότητα του μισθωτού είτε στην επιχείρηση (επίδομα υπηρεσίας), που είναι και ο κανόνας είτε στο επάγγελμα (επίδομα προϋπηρεσίας). Τα επιδόματα προϋπηρεσίας έχουν ως βάση τη συνολική αρχαιότητα του μισθωτού στο επάγγελμα και με αυτά αναγνωρίζεται και αμείβεται η «επαγγελματική εμπειρία» του εργαζομένου. Ο εργοδότης υποχρεούται να τη χορηγήσει από τη στιγμή που ο εργαζόμενος του γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία και προσκομίσει τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις που προβλέπουν επίδομα προϋπηρεσίας, συνήθως καθορίζουν και τον τρόπο γνωστοποίησης και απόδειξης της προϋπηρεσίας που διανύθηκε σε άλλο εργοδότη.

Στα επιδόματα προϋπηρεσίας ανήκουν και τα επιδόματα τριετίας που καθιερώθηκαν ως γενικός τρόπος αμοιβής όλων των μισθωτών με Ε.Σ.Σ.Ε και Δ.Α., με την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος δεν υπάγονται σε ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας που να προβλέπει παρόμοιο επίδομα. Για τους υπαλλήλους τα επιδόματα τριετίας προβλέφθηκαν για πρώτη φορά με την ΔΑ 13/1970, η οποία χορήγησε στους υπαλλήλους γενικά που δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ΣΣΕ ή ΔΑ προσαύξηση 10% για κάθε τριετία και μέχρι τρεις τριετίες, για υπηρεσία ή προϋπηρεσία που διανύθηκε σε οποιοδήποτε εργοδότη, υπολογιζόμενη επί του κατωτάτου ορίου βασικού μισθού. Έκτοτε, όλες οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις

επαναλαμβάνουν τη ρύθμιση της ΔΑ 13/1970. Οι εργατοτεχνίτες που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση δικαιούνται προσαύξηση για πέντε τριετίες, αλλά η προσαύξηση αυτή είναι 5 % για κάθε μία τριετία (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 26.1.1977, Δ.Α. 100/1979, Δ.Α. 1/1982, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.2000). Ως προϋπηρεσία για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων θεωρείται αυτή που διανύθηκε σε οποιοδήποτε εργοδότη, για μεν τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν, για δε τους εργατοτεχνίτες, μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας, με οποιαδήποτε ιδιότητα (άρθρο 5 της ΔΑ 1/82). Η υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση των τριετιών υφίσταται από τη στιγμή που ο εργαζόμενος γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία του και προσκομίσει τα στοιχεία που την αποδεικνύουν. Η σύνδεση του επιδόματος τριετίας με το βασικό μισθό είναι τόσο στενή ώστε σε περίπτωση αμφιβολίας θεωρούνται ότι ενσωματώνονται στο βασικό μισθό.

3.3. Επιδόματα εορτών

Πρόκειται για μισθολογικές παροχές οι οποίες αρχικά είχαν την μορφή οικειοθελών παροχών που καταβάλλονται από τους εργοδότες, προκειμένου οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν τις αυξημένες ανάγκες των Χριστουγέννων και του Πάσχα, καθιερώθηκε δε να ονομάζονται «δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα». Στη συνέχεια, η καταβολή της, μέσω της δημιουργίας εθίμου, έγινε υποχρεωτική για τον εργοδότη, με τον νόμο δε 1082/1980 μετονομάστηκε σε «επιδόματα εορτών», έτσι ώστε να μην μένει πλέον καμία αμφιβολία για τον μισθολογικό τους χαρακτήρα. Με τον παραπάνω νόμο, δόθηκε η δυνατότητα να καθορισθεί με αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών πάγιο σύστημα για τον υπολογισμό των επιδομάτων αυτών και τους όρους και περιορισμούς της χορήγησής τους. Σε εκτέλεση της εξουσιοδότησης που παρείχε ο νόμος 1082/1980, εκδόθηκε η υ.α. 19430/1980 και στη συνέχεια η υ.α. 19040/1981, οι οποίες ρυθμίζουν όλο το νομικό καθεστώς των επιδομάτων εορτών.

Το επίδομα Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό ή, για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ίσο με 25 ημερομίσθια (ανάλογα με το αν ο μισθός του είναι μηνιαίος ή ημερήσιος). Το επίδομα Πάσχα είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια αντίστοιχα. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 1082/1980, τα επιδόματα εορτών καταβάλλονται στο ακέραιο, όταν η εργασιακή σχέση διήρκησε για μεν το επίδομα Πάσχα από 1.1 έως 30.4, για δε το επίδομα Χριστουγέννων από 1.5. έως 31.12. κάθε έτους. Όσοι μισθωτοί εργάστηκαν λιγότερο χρόνο δικαιούνται ως επίδομα μικρότερο ποσό, ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης, κατά το κρίσιμο διάστημα που λαμβάνεται ως βάση υπολογισμού των επιδομάτων (περίοδος αναφοράς). Από τις 120 ημέρες της περιόδου αναφοράς του επιδόματος Πάσχα και τις 245 ημέρες της περιόδου αναφοράς του επιδόματος Χριστουγέννων αφαιρούνται, εκτός από τις ημέρες κατά τις οποίες δεν υπήρχε εργασιακή σχέση και οι ημέρες α) αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου από την εργασία του, β) άδειας άνευ αποδοχών, γ) ασθένειας, εφόσον ο εργαζόμενος επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό Οργανισμό (άρθρο 1 § 4 υ.α. 19040/1981).

Χρόνος καταβολής των επιδομάτων Πάσχα και Χριστουγέννων είναι η Μ. Τετάρτη και η 21 Δεκεμβρίου αντίστοιχα.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 § 1 της υ.α. 19040/1981, «τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την 10 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15ήν ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα, ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσης». Σύμφωνα με την ίδια διάταξη, ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών, σε χρήμα ή σε είδος, με εξαίρεση το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών, βάσει των οποίων υπολογίζονται τα επιδόματα εορτών ανήκουν π.χ. το επίδομα αδειας, οι προσαυξήσεις για τακτική απασχόληση κατά τις Κυριακές, εξαιρετέες εορτές ή νύκτα, η πρόσθεση αμοιβή για πρόσθετη τακτική εργασία, η αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία που παρέχεται τακτικά κ.α.

Τα επιδόματα εορτών δεν αποτελούν αποδοχές μόνο για το χρονικό διάστημα που καταβάλλονται αλλά αποδοχές για την περιοδικά παρεχόμενη εργασία στο προηγούμενο χρονικό διάστημα που λαμβάνεται η βάση υπολογισμού τους (περίοδος αναφοράς). Επομένως, ανήκουν και αυτά στις τακτικές αποδοχές και συνεπώς λαμβάνονται υπόψη (η αναλογία τους το μήνα ή την ημέρα ανάλογα με την περίπτωση) στον υπολογισμό της αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Η εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας δεν αποτελεί προϋπόθεση για την καταβολή των επιδομάτων εορτών. Ο εργαζόμενος, και σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, έχει αξίωση για την χορήγησή τους ευθέως βάσει των κανονιστικών ρυθμίσεων που τις προβλέπουν χωρίς να χρειάζεται να επικαλεσθεί τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Τα επιδόματα εορτών οφείλονται ακόμη κι αν ο εργαζόμενος αμείβεται με αποδοχές κατά πολύ μεγαλύτερες των νομίμων. Εγκύρως, πάντως, μπορεί να συμφωνηθεί ότι τα ποσά των επιδομάτων εορτών θα συμψηφίζονται με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

3.4.Οικογενειακά επιδόματα

Οικογενειακά επιδόματα (γάμου και τέκνων) χορηγούνται στους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις. Το ύψος και τους όρους παροχής τους καθορίζουν οι κανόνες που προβλέπουν τη χορήγησή τους (συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμοί εργασίας κ.α.).

Στον ιδιωτικό τομέα, τα επίδομα γάμου καθιερώθηκε κατά τρόπο γενικό με την Εθνική ΔΑ 10/1976. το άρθρο 4 της από 10.3.1989 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αύξησε για όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς το ύψος του επιδόματος γάμου σε 10% επί του βασικού μισθού. Στη συνέχεια με το άρθρο 20 §2 του ν. 1849/1989 το προβλεπόμενο από την παραπάνω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επίδομα επεκτάθηκε και στους άγαμους γονείς, χήρους και διαζευγμένους. Για τη χορήγηση του επιδόματος γάμου, που προβλέπουν οι παραπάνω κανονιστικές ρυθμίσεις, δεν απαιτείται οι

γονείς (έγγαμοι, άγαμοι, διαζευγμένοι ή χήροι) να έχουν την επιμέλεια των τέκνων ούτε διακόπτεται η χορήγηση του με την ενηλικίωση των τέκνων. Το επίδομα γάμου έχει ως προϋπόθεση χορήγησης είτε το γάμο, οπότε άπαξ και χορηγήθηκε δεν διακόπτεται ποτέ (έγγαμοι, διαζευγμένοι ή χήροι μισθωτοί ανεξαρτήτως τέκνων) ή την ύπαρξη τέκνου, ανεξαρτήτως γάμου (άγαμος γονεύς). Οι γονείς (έγγαμοι, άγαμοι, διαζευγμένοι, χήροι) δικαιούνται και επιδόματος τέκνων, εφόσον στην ΣΣΕ , ΔΑ κλπ. στην οποία υπάγονται προβλέπεται τέτοια επίδομα.

Ως προς τη νομική φύση των οικογενειακών επιδομάτων υπήρξε, στη νομολογία και στη θεωρία, για μεγάλο διάστημα αμφισβήτηση. Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε τόσο στη νομολογία όσο και στην θεωρία, τα οικογενειακά επιδόματα συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, χορηγούνται όμως τακτικά ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία και, επομένως αποτελούν μέρος του μισθού, δηλ. της αντιπαροχής του εργοδότη.

Κατά τον καθορισμό των όρων χορήγησης των οικογενειακών επιδομάτων πρέπει να προβλέπεται η χορήγησή τους στο ακέραιο για τον καθένα από τους συζύγους, αρκεί να θεμελιώνουν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις που επίσης πρέπει να είναι κοινές και για τους δύο. Νομοθετικές ρυθμίσεις που θέτουν ειδικές προϋποθέσεις για τη καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων στο ακέραιο στους έγγαμους μισθωτούς, οι οποίες δεν συνδέονται με την παρεχόμενη από τους αυτούς εργασία, αλλά, είτε με την παροχή ή όχι εργασίας του συζύγου του υπαλλήλου, είτε με το καθεστώς εργασίας του τελευταίου αυτού στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, κρίθηκε ότι παραβιάζουν τη συνταγματική αρχή της ισότητας και συνεπώς είναι ανίσχυρες.

Κατά τον καθορισμό των όρων χορήγησης των οικογενειακών επιδομάτων πρέπει, επίσης, να μην εισάγονται διακρίσεις με βάση το φύλο. Όροι Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή κανονισμών εργασίας που εισάγουν διαφορετικές προϋποθέσεις για την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων στους άνδρες και στις γυναίκες, προσκρούουν τόσο σε εθνικές όσο και κοινοτικές ρυθμίσεις που επιβάλλουν ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία και απαγορεύουν διακρίσεις με βάση το φύλο. Είναι δε άνευ σημασίας το ζήτημα ποια κατανομή, ως προς τα βάρη του γάμου,

επιχειρεί το ουσιαστικό δίκαιο, εάν, δηλαδή, τα βάρη του γάμου φέρει κατά το δίκαιο ο άνδρας ή η γυναίκα ή από κοινού και οι δύο. Σύμφωνα και με τη νομολογία του ΔΕΚ, παροχές του εργοδότη που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου και παρέχονται για τη σύζυγο ή τα παιδιά του ή για την ανακούφιση από έξοδα διαβίωσης (π.χ. οικογενειακά επιδόματα, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κ.λ.π.) αποτελούν στοιχείο της αμοιβής και τα δικαιούνται εξίσου, χωρίς καμία άμεση ή έμμεση διαφοροποίηση, και οι γυναίκες που βρίσκονται στην ίδια οικογενειακή κατάσταση και εκτελούν εργασία ίσης αξίας. Αιτία της χορήγησης και των παροχών αυτών αποτελεί η απασχόληση και όχι οι οικογενειακές ή άλλες ανάγκες του εργαζομένου. Οι σχετικές με τα βάρη του γάμου διατάξεις του ΑΚ αφορούν τις σχέσεις των συζύγων μεταξύ τους, στα πλαίσια του γάμου και της οικογένειας, και όχι τις σχέσεις κάθε συζύγου με τον εργοδότη, οι οποίες, ως προς το ζήτημα της αμοιβής, διέπονται από τη ρύθμιση των άρθρων 119 Συνθ. ΕΟΚ και 1 ΔΣΕ 100. Οι ρυθμίσεις αυτές απαγορεύουν κάθε δυσμενή μα βάση το φύλο διάκριση εις βάρος των γυναικών ως προς τα οικογενειακά επιδόματα, τα οποία δικαιούνται να λαμβάνουν και οι εργαζόμενες γυναίκες, βάσει της ίδιας διάταξης και υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με τις οποίες χορηγούνται στους άνδρες, έστω κι αν αυτό οδηγεί σε διπλή καταβολή των εν λόγω επιδομάτων στην ίδια οικογένεια. Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, η έννοια των βαρών του γάμου ή του αρχηγού της οικογένειας είναι όχι απλώς άσχετη με την έννοια της αμοιβής, αλλά και απαγορεύεται να ασκεί οποιαδήποτε επίδραση στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων ή τους ύψους της.

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το οικογενειακό επίδομα από τη στιγμή που ο εργαζόμενος θα του γνωστοποιήσει τις προϋποθέσεις χορήγησης, εκτός αν αυτός ήδη τις γνωρίζει.

Με το ν.δ. 3868/1958 ιδρύθηκε ο Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ), ο οποίος υπάγεται στον ΟΑΕΔ και έχει ως σκοπό τη χορήγηση επιδομάτων για τη συντήρηση των τέκνων των μισθωτών. Τα επιδόματα του ΔΛΟΕΜ τα δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί, εκτός αν παίρνουν ίσα τουλάχιστον επιδόματα τέκνων από τον εργοδότη.

§4. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

4.1.Χρηματικός μισθός

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός, καθορίζεται δηλαδή σε χρηματικές μονάδες. Η καταβολή του πρέπει να γίνεται «τοις μετρητοίς». Απαγορεύεται ειδικότερα η καταβολή του με τη μορφή γραμματίων, «μπον», τοκομεριδίων ή συναλλαγματικών (άρθρο 3 της 95^{ης} ΔΣΕ). Επιτρέπεται όμως η πληρωμή του με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η εξόφληση του χρηματικού μισθού με παροχές σε είδος (άρθρο 3 της 95 ΔΣΕ).

4.2.Μισθός σε είδος

Ο μισθός μπορεί να συμφωνηθεί και σε είδος . Μισθός σε είδος είναι ο μισθός που συνίσταται στην παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων πραγμάτων ή ακόμη στην παροχή προς αυτόν ορισμένων υπηρεσιών. Κάθε αγαθό που έχει οικονομική αξία μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο του μισθού σε είδος. Έτσι, ο μισθός σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής , ενδυμασίας, κατοικίας, θέρμανσης ,νερού, εισιτηρίων ελεύθερης κυκλοφορίας , προϊόντων της επιχείρησης κ.α.. Κάθε βέβαια παροχή σε είδος δεν αποτελεί μισθό. Η παροχή θα πρέπει να χορηγείται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι για άλλους λόγους. Έτσι, δεν αποτελούν μισθό παροχές σε είδος που καταβάλλονται προς διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας, και γενικότερα για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης , όπως επίσης δεν αποτελούν μισθό παροχές που αποτελούν αντικείμενο χωριστής σύμβασης (π.χ. παραχώρηση στο

μισθωτό της χρήσης κατοικίας με χωριστή σύμβαση μίσθωσης πράγματος).

Ο μισθός σε είδος μπορεί να προβλέπεται στον νόμο , σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, ή στην ατομική σύμβαση εργασίας. Επειδή όμως ο τρόπος αυτός προσδιορισμού του μισθού ενέχει πολλούς κινδύνους για τον εργαζόμενο, χωρίς να απαγορεύεται, υποβάλλεται σε ορισμένους περιορισμούς. Ο μισθός σε είδος δεν επιτρέπεται να καλύπτει το σύνολο του μισθού. Ύστερα από την επικύρωση με τον ν. 3248/1955 της 95^{ης} ΔΣΕ , ο μισθός σε είδος μόνον ως παρεπόμενη παροχή είναι δυνατός, γιατί η ΔΣΕ ρητά προβλέπει ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για τις γεωργικές εργασίες όπου συχνά παρατηρείται να συμφωνείται η καταβολή ολόκληρου του μισθού σε είδος. Επίσης, απαγορεύεται από την ΔΣΕ η παροχή ως μισθού οινόπνευματων ποτών ή επιβλαβών φαρμάκων και επιβάλλεται να παίρνονται τα κατάλληλα μέτρα, ώστε οι παροχές σε είδος να είναι χρήσιμες για τον εργαζόμενο και την οικογένεια του, ενώ παράλληλα καθιερώνεται η αρχή της δίκαιης και λογικής αποτίμησης των παροχών. Ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να αγοράσει είδη ή να κάνει χρήση υπηρεσιών που διαθέτει η επιχείρηση.

Εφόσον οι παροχές σε είδος συνιστούν μισθό, αυτές συναποτελούν μαζί με τον χρηματικό μισθό τον συνολικό μισθό του εργαζόμενου και επομένως λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών και άδειας καθώς και άλλων αξιώσεων που υπολογίζονται βάσει των τακτικών αποδοχών , όπως της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Η λήψη υπόψη των παροχών σε είδος για τον καθορισμό του συνολικού μισθού καθιστά αναγκαία την αποτίμηση των παροχών αυτών σε χρήμα. Η χρηματική αποτίμηση επιβάλλεται και από άλλους λόγους . Π.χ. αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει αυτούσια την παροχή σε είδος ή την καταβάλλει μειωμένη , θα υποχρεωθεί να καταβάλλει το χρηματικό αντίτιμο αυτού που οφείλει. Η χρηματική αποτίμηση , αν γι' αυτή δεν υπάρχει πρόβλεψη στον νόμο , σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στην ατομική σύμβαση , βασίζεται στην αξία της σε είδος παροχής στην

ελεύθερη αγορά , στο ποσό δηλαδή που θα δαπανούσε ο μισθωτός , για να προμηθευθεί το σχετικό είδος από την αγορά , χωρίς να ενδιαφέρει τι στοιχίζει η παροχή στον εργοδότη .

Οι παροχές σε είδος συνυπολογίζονται προκειμένου να κριθεί αν ο καταβαλλόμενος μισθός καλύπτει τον καθοριζόμενο με τη συλλογική σύμβαση μισθό , εκτός αν στην ατομική σύμβαση προβλέπεται ότι οι παροχές σε είδος θα καταβάλλονται επιπλέον του νόμιμου ή συμβατικού χρηματικού μισθού .

§5. Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

5.1. Συμβατικός μισθός

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική , καθώς, επίσης , συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή , όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β΄, 431/77).

Ο μισθός μπορεί να καθορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Τα μέρη της συμβάσεως είναι καταρχήν ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος του, το είδος του κ.α., με κοινή συμφωνία από την αρχή ή αργότερα. Σε ατομική σύμβαση ο καθορισμός του μισθού είναι δυνατό να γίνεται και με παραπομπή σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση , στις οποίες δεν υπάγονται τα μέρη της ατομικής συμβάσεως.

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

Την περιορίζει προς τα κάτω η απαγόρευση συναρμολογήσεως αισχροκερδούς μισθού, μισθού δηλαδή που συμφωνείται με εκμετάλλευση της ανάγκης, της κουφότητας ή της απειρίας του μισθωτού σε ύψος προφανώς δυσανάλογο με την παροχή της εργασίας (άρθρο 179 Α.Κ.). Αν οριστεί με τέτοιες συνθήκες μισθός και δεν προκύπτει ακυρότητα όλης της συμβάσεως εργασίας , άκυρη θα είναι μονό η ρήτρα για το μισθό, όποτε αντί του αισχροκερδούς μισθού θα ισχύει ο εθισμένος. Προς την ίδια κατεύθυνση περιορίζεται η συμβατική ελευθερία και από τα ελάχιστα όρια αποδοχών, που ορίζεται από συλλογικές συμβάσεως , διαιτητικές αποφάσεις ή υπουργικές αποφάσεις .

5.2.Νόμιμος μισθός

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθορισμένος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου.

Η σημασία του νόμιμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυχτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό.

Η σκέψη ότι η διαπραγματευτική θέση των μεμονωμένων μισθωτών έναντι των εργοδοτών είναι αδύναμη , και η φροντίδα να εξασφαλιστεί στους μισθωτούς ένα ελάχιστο βασικό εισόδημα από την εργασία τους οδήγησαν στην καθιέρωση θεσμών και διαδικασιών, που με διατάξεις κανονιστικής ισχύος ορίζουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφάλειας, νόμιμος μισθός) .

Τα κατώτατα αυτά όρια αποδοχών ορίζονται κυρίως με συλλογικές συμβάσεις ή, όταν δε συμφωνήσουν οι ενδιαφερόμενοι , με αποφάσεις των διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων , που λύνουν τις συλλογικές διαφορές εργασίας. Επικουρικά, όταν δεν υπάρχει εργοδοτική επαγγελματική οργάνωση για να συνάψει συλλογική σύμβαση με την αντίστοιχη εργατική οργάνωση, ώστε να καλυφθούν οι σχέσεις εργασίας των 3/5 των μισθωτών μιας ορισμένης κατηγορίας , είναι δυνατό τα ελάχιστα όρια μισθών αυτής της κατηγορίας να τα καθορίσει κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας. Αυτή η κοινή υπουργική απόφαση έχει τα αποτελέσματα, την ισχύ και την ενεργεία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (α.ν. 435/1968).

Καθώς ο νόμιμος μισθός έχει το χαρακτήρα κατώτατου ορίου αμοιβής και οι διατάξεις, που τον καθορίζουν, ισχύ νόμου άμεση και αναγκαστική, οροί σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, που ορίζουν μικρότερες αποδοχές

από τις νόμιμες , αν συμφωνηθήκαν πριν από αυτές, παύουν να έχουν ισχύ, και στη θέση τους ισχύει ο νόμιμος μισθός αν πάλι συμφωνήθηκαν μεταγενέστερα , είναι άκυροι και οι μισθωτοί δικαιούνται τον νόμιμο μισθό.

Το αντίθετο, συμβατικός μισθός ανώτερος του νομίμου, είναι πάντα δυνατό. Εάν ο συμβατικός μισθός είναι προγενέστερος και ανώτερος του νομίμου, ό νόμιμος μισθός δε τον θίγει, ούτε δίνει δικαίωμα στον εργοδότη να τον μειώσει μονομερώς θα είναι ο καταβλητέος .

Μ' αυτόν τον τρόπο η ατομική συμβατική ελευθερία και η συλλογική συμβατική ελευθερία αλληλοπεριορίζονται με βάση την αρχή της εύνοιας υπέρ του μισθωτού.

Συνήθως με τις συλλογικές συμβάσεις κ.λ.π. ορίζονται χρονικοί μισθοί, μισθοί δηλαδή που αμείβουν την εργασία που μετριέται κατά μονάδες χρόνου. Ωστόσο οι μισθοί αυτοί αποτελούν κατώτατα όρια αποδοχών και για όσους μισθωτούς αμείβονται με άλλο σύστημα αμοιβής (λ.χ. κατά μονάδα εργασίας , ποσοστά). Γι' αυτό το λόγο, εάν μισθωτοί με το σύστημα αμοιβής τους έχουν ποσό μικρότερο από τον νόμιμο μισθό , που ισχύει για όσους συναδέλφους τους εργάζονται με χρονικό μισθό, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει το μισθό του ώσπου να φτάσει το νόμιμο ύψος .

5.3. Ειθισμένος μισθός (συνηθισμένος)

Ειθισμένος μισθός είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε μισθωτούς με την ίδια ειδικότητα , τις ίδιες ιδιότητες και τα ίδια προσόντα στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία .

Όταν με την ατομική σύμβαση δεν έχει καθοριστεί ο μισθός ενός μισθωτού, ισχύει όμως νόμιμος μισθός για την περίπτωση του, του καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός . Αλλά, εάν ο μισθωτός δε δικαιούται ούτε τον νόμιμο μισθό , είτε γιατί δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση κ.λ.π. για την ειδικότητα του ή τον τόπο εργασίας του, είτε γιατί η υπάρχουσα συλλογική σύμβαση κ.λ.π. δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση του, επειδή λ.χ. ο ίδιος ή ο εργοδότης δεν είναι μέλη των οργανώσεων

που την υπέγραψαν, τότε καταβλητέος είναι ο λεγόμενος ειθισμένος μισθός (άρθρο 653 Α.Κ.).

Ποιός είναι ο ειθισμένος μισθός κρίνεται με βάση τα αντικειμενικά δεδομένα και όχι κατά δίκαιη κρίση με το άρθρο 371 Α.Κ. .

Ο ειθισμένος μισθός δεν είναι χωρίς άλλο ο μισθός που καταβάλλεται με βάση συλλογική σύμβαση κ.λ.π. σε μισθωτούς της ίδιας με το μισθωτό , του οποίου ζητείται ο μισθός, ειδικότητας στον ίδιο τόπο, εκτός αν ο μισθός από συλλογική σύμβαση έχει γίνει και ειθισμένος . Αν δηλαδή συνηθίζουν οι εργοδότες να καταβάλλουν το μισθό της συλλογικής συμβάσεως κ.λ.π. και σε μισθωτούς που δεν υπάγονται στη συλλογική σύμβαση.

Εάν προβλέπεται, λοιπόν, για το μισθωτό νόμιμος ή συμβατικός μισθός, δεν υπάρχει λόγος να αναζητηθεί ο ειθισμένος. Εάν δε ο ειθισμένος μισθός είναι ανώτερος από τον νόμιμο ή τον συμβατικό μισθό, ο μισθωτός δε μπορεί να τον επικαλεστεί και να ζητήσει αυτόν, τον μεγαλύτερο, ειθισμένο μισθό αντί για τον νόμιμο ή τον συμβατικό, που του οφείλεται. Σ' αυτήν την περίπτωση δεν ισχύει η αρχή της ευνοίας υπέρ του μισθωτού. Εάν όμως ο συμφωνημένος συμβατικός μισθός είναι αισχροκερδής, ο μισθωτός πρέπει να δικαιούται να ζητήσει τον ειθισμένο μισθό.

§6. ΝΟΜΙΚΕΣ ΒΑΣΕΙΣ

6.1. Ατομική σύμβαση εργασίας

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού θεμελιώνεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Η συμφωνία για μισθό μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το μισθό, με δεδομένο ότι ο μισθός ανήκει στα «ουσιώδη στοιχεία» (essentialia negotii) της σύμβασης εργασίας, θα έπρεπε η σύμβαση να θεωρείται ως μη καταρτισμένη. Τη συνέπεια αυτή αποτρέπει το άρθρο 649 ΑΚ, το οποίο ορίζει ότι «αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται πως έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός». Η παροχή εξαρτημένης εργασίας, εργασίας στην υπηρεσία ενός τρίτου, αποτελεί μια περίπτωση που με τις σημερινές αντιλήψεις δεν νοείται χωρίς αμοιβή. Επομένως, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας την έλλειψη συμφωνίας, ρητής ή σιωπηρής, για το μισθό αναπληρώνει ο κανόνας του άρθρου 649 ΑΚ. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 653 ΑΚ που λειτουργεί συμπληρωματικά προς αυτή του άρθρου 649, υποχρεούται να καταβάλει τον «συνηθισμένο μισθό»

6.2. Συλλογική σύμβαση εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν αναμφίβολα τον πιο σημαντικό παράγοντα καθορισμού του μισθού. Συμβαλλόμενες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων με τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή με τον εργοδότη ατομικά εφόσον πρόκειται για επιχείρηση που απασχολεί πάνω 50 εργαζόμενους (άρθρο 6 §1 εδ. β' ν. 1876/1990), συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες, για το πεδίο ισχύος τους, καθορίζουν κατώτατα όρια αποδοχών. Ο μισθός που καθορίζεται με ΣΣΕ ή άλλες ρυθμίσεις κανονιστικής ισχύος (Δ.Α. κλπ) χαρακτηρίζεται ως νόμιμος και διακρίνεται από τον συμβατικό, τον μισθό που καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας.

Όπως σε άλλες χώρες έτσι και στην δική μας, υπάρχει ένα γενικό κατώτατο όριο μισθού που ισχύει για όλους τους εργαζομένους , ανεξάρτητα από το είδος εργασίας που προσφέρουν και κατώτατο όριο μισθού κατά κατηγορίες εργαζομένων. Με τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζεται κατώτατο όριο μισθού για τους εργαζομένους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους , ενώ με τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις καθορίζονται κατώτατα όρια μισθού για τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων , ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται (άρθρο 3 ν. 1876/1990). Το γενικό κατώτατο όριο μισθού καθορίζεται με τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Για να αξιώσει ο εργαζόμενος το μισθό που ορίζει η συλλογική σύμβαση, θα πρέπει βέβαια κατ τα δύο μέρη της ατομικής σύμβασης να δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας . Από το νόμο (άρθρα 3 §1β, 8 §2, 11 §2 ν. 1876/1990) προκύπτει ότι οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκτός αν, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας , κηρύχθηκαν γενικά υποχρεωτικές , οπότε από το χρόνο έκδοσης της Υπουργικής Απόφασης η ισχύς τους επεκτείνεται και στους εργαζομένους και εργοδότες που δεν είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν για τη σύναψη της ΣΣΕ. Είναι , βέβαια, δυνατόν, στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας , εγκύρως να συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση μισθός με παραπομπή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις , οι οποίες δεν είναι δεσμευτικές για τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό την έννοια ότι στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος θα αμείβεται με τον μισθό που καθορίζουν οι κανονιστικές ρυθμίσεις, οι όποιες καλύπτουν άλλη κατηγορία εργαζομένων ή θέτουν προϋποθέσεις που δεν συγκεντρώνει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος , και στις οποίες επομένως , χωρίς την ατομική συμφωνία, δεν θα μπορούσε να υπαχθεί. Η σχετική συμφωνία μπορεί να είναι και σιωπηρή.

Επίσης, όταν ο εργοδότης εφαρμόζει τους όρους της συλλογικής σύμβασης και σε εργαζομένους που δεν υπάγονται στη Σ.Σ.Ε. και εξαιρεί από την εφαρμογή αυτή αυθαίρετα μεμονωμένους εργαζομένους, οι τελευταίοι έχουν

αξίωση να λάβουν την αμοιβή που προβλέπει η Σ.Σ.Ε. βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ο νόμος (άρθρο 7 §1 ν.1876/1990) προσδίδει στους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ άμεση και αναγκαστική ισχύ. Άμεση ισχύς σημαίνει ότι οι όροι της ΣΣΕ ισχύουν όχι γιατί γίνονται περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας αλλά λόγω της ιδιότητας τους ως κανόνων δικαίου, ως ουσιαστικού νόμου. Αναγκαστική ισχύς σημαίνει ότι, σε περίπτωση αντίθεσης των όρων της ατομικής σύμβασης προς τους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ αυτοί αντικαθίστανται από τους όρους της ΣΣΕ, εκτός αν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο οπότε και υπερισχύουν των αντίθετων όρων της ΣΣΕ (αρχή της εύνοιας ή ευνοϊκότερης ρύθμισης). Εφόσον οι ΣΣΕ, ως προς το κανονιστικό τους μέρος, έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου, εφαρμόζονται αυτεπάγγελα από το δικαστήριο, αρκεί βέβαια να εκτίθενται στην αγωγή τα πραγματικά γεγονότα που επισύρουν την εφαρμογή τους.

Εφόσον οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ, τα κατώτατα όρια μισθού που καθορίζονται με αυτές ισχύουν στις ατομικές εργασιακές σχέσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους από τη στιγμή της κατάρτισης τους, εκτός αν η συλλογική σύμβαση περιέχει ρήτρα αναδρομικής αύξησης των μισθών.

6.3. Επιχειρησιακή συνήθεια ή πρακτική της εκμετάλλευσης

Εφόσον μια «συναλλακτική συνήθεια» αναπτύσσεται στο περιορισμένο πεδίο μιας επιχείρησης μπορεί να λάβει το χαρακτήρα της λεγόμενης «επιχειρησιακής συνήθειας» ή «πρακτικής της εκμετάλλευσης».

Η επιχειρησιακή συνήθεια δημιουργείται από μια σταθερή εργοδοτική πρακτική (πράξη ή παράλειψη), που διαμορφώνεται εντός του χώρου μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης μέσα απ' τον γενικό, μακροχρόνιο, ομοιόμορφο και απρόσωπο χειρισμό ορισμένων ζητημάτων, που ανάγονται στις σχέσεις εργοδότη και μισθωτών, συμπεριφορά την οποία αποδέχονται συλλογικώς και κατά κανόνα σιωπηρώς οι μισθωτοί της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

Με άλλα λόγια, η «επιχειρησιακή συνήθεια» αποτελεί αποτέλεσμα ενός επαναλαμβανόμενου ομοιόμορφου εργοδοτικού χειρισμού κάποιου θέματος

που έχει επίδραση στις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού της επιχείρησης (που μπορεί να εμφανίζεται και με το χαρακτήρα «ανοχής» του ίδιου του εργοδότη έναντι σχετικής συμπεριφοράς των μισθωτών), διαφέρει όμως του εθίμου όχι μόνο γιατί δεν υπάρχει η «*opinio necessitatis*» και συνεπώς δεν μπορεί καθεαυτή να αποτελέσει, όπως το έθιμο, πηγή γένεσης δικαιωμάτων και υποχρεώσεις, αλλά και γιατί περιορίζεται η διαμόρφωση της αποκλειστικά και μόνο στο πεδίο μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης, ενώ το «έθιμο» δεν μπορεί ποτέ να αναπτυχθεί σε ένα τόσο περιορισμένο πεδίο.

Κατά τη νομολογία, μολονότι η επιχειρησιακή συνήθεια δεν αποτελεί καθεαυτή πηγή γένεσης αξιώσεων, μπορεί όμως να αποτελέσει βάση σιωπηρής συμφωνίας που δεσμεύει τον εργοδότη και για το μέλλον, ανεξαρτήτως εάν αυτός είχε ή όχι αρχικώς μια τέτοια πρόθεση. Ειδικότερα, η επιχειρησιακή συνήθεια (ή πρακτική της εκμετάλλευσης) θεωρείται ένας απ' τους τρόπους κατάρτισης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτών με την οποία, με βάση τις διατάξεις των άρθρων 200 και 288 ΑΚ, προσδιορίζονται συμβατικές υποχρεώσεις των μερών ή, μ' άλλα λόγια, ένας τρόπος για τη συμπλήρωση ή τροποποίηση των όρων της εργασιακής σύμβασης. Τούτο σημαίνει ότι η επιχειρησιακή συνήθεια συνιστά τη ρυθμιστική βάση για τη συμπλήρωση ή την τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, διαμορφώνοντας – όπου υπάρχει – με την παρέμβασή της (όπως και με την παρέμβαση των λοιπών ρυθμιστικών μέσων του εργατικού δικαίου) τους όρους που διέπουν την εργασιακή σχέση.

Έτσι λοιπόν, η «επιχειρησιακή συνήθεια» αναπτύσσει δεσμευτικό χαρακτήρα μέσα από τη «συμβασιοποίηση» της εργοδοτικής συμπεριφοράς, δηλαδή εφόσον με την συλλογική αποδοχή ή την μη εναντίωση εκ μέρους των εργαζομένων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης (σιωπηρή συμφωνία), μετουσιώνεται σε όρο «συμβατικής ισχύος», που επενεργεί κατά τρόπο γενικό και απρόσωπο στις ατομικές συμβάσεις εργασίας συμπληρώνοντας, τροποποιώντας ή καταργώντας όρους αυτών. Συνεπώς, ως συμβατικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης, όταν συναντάται με δυσμενέστερους σχετικούς όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, επικρατεί έναντι αυτών, δυνάμει της αρχής της εύνοιας.

Σε κάθε όμως περίπτωση, μια εργοδοτική συμπεριφορά καθίσταται «επιχειρησιακή συνήθεια» και προσλαμβάνει κατά τα ανωτέρω δεσμευτική

δύναμη, μόνο στο μέτρο που η αρχικώς εκούσια εργοδοτική παροχή (δηλαδή παροχή στην οποία προβαίνει ο εργοδότης από δικιά του πρωτοβουλία χωρίς σχετική συμβατική ή νόμιμη υποχρέωση) απώλεσε στη συνέχεια τον οικειοθελή χαρακτήρα της, δημιουργώντας στους εργαζόμενους την εύλογη πεποίθηση ότι ο εργοδότης δεσμεύεται να εξακολουθήσει να την παρέχει και στο μέλλον. Στην αντίθετη περίπτωση που ο εργοδότης κατά την έναρξη της χορήγησής της ή, έστω, πριν δημιουργηθούν οι συνθήκες της δεσμευτικότητάς της, επεφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του (προφορικώς ή γραπτώς) το δικαίωμα να την διακόψει ελεύθερα μονομερώς οποτεδήποτε, δεν είναι δυνατόν να σχηματισθεί επιχειρησιακή συνήθεια, δηλαδή δεν είναι δυνατόν μια οικειοθελής παροχή να μετασχηματισθεί σε συμβατική υποχρέωση, ανεξαρτήτως του μακροχρόνιου, του αδιάλειπτου ή του γενικευμένου της καταβολής της.

Επίσης, δεν μπορεί να δημιουργηθεί «επιχειρησιακή συνήθεια» όταν η καταβολή της σχετικής εργοδοτικής παροχής συνδέεται με ορισμένο λόγο ή με την εξυπηρέτηση ορισμένου σκοπού (π.χ. πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας και ανανέωση του προσωπικού της επιχείρησης ή οικονομοτεχνικοί λόγοι που επιβάλλουν την μείωση του προσωπικού), πράγμα που σιωπηρώς εμπεριέχει την σιωπηρή εργοδοτική επιφύλαξη για τη διακοπή της όταν ο λόγος αυτός δεν συντρέχει πλέον ή ότι ο σκοπός της εκπληρώθηκε.

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα αντικειμενικά και υποκειμενικά όρια της δεσμευτικής ισχύος της «επιχειρησιακής συνήθειας» εκτείνονται κατ' αρχήν στους μισθωτούς που αυτή αφορά και οι οποίοι υπηρετούσαν κατά την χρονική περίοδο που σχηματίστηκε. Ωστόσο, στη συνέχεια, καθ' ον χρόνο εξακολουθεί αυτή να διατηρείται, εντάσσονται στο δεσμευτικό αυτό πεδίο και οι νεοπροσλαμβανόμενοι. Εξ αιτίας ακριβώς αυτής της ιδιαιτερότητας της διαμόρφωσης όρων εργασίας κατά συλλογικό τρόπο με βάση την «επιχειρησιακή συνήθεια», προέκυψε και η «αρχαία» διαμάχη μεταξύ θεωρίας και νομολογίας σχετικά με τη νομική φύση της «επιχειρησιακής συνήθειας» και της σχετικής νομικής δέσμευσης του εργοδότη. Η θέση περί «κανονιστικής» ισχύος της επιχειρησιακής συνήθειας έχει προφανώς επηρεαστεί από τη διαδικασία δημιουργίας της επιχειρησιακής συνήθειας (μακροχρόνια, ομοιόμορφη, απρόσωπη, συλλογική και γενικευμένη

συμπεριφορά), που αναπτύσσεται και λειτουργεί στο πλαίσιο μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης ως δύναμη παραγωγής αυτόνομου δικαίου.

Εξάλλου, η επιχειρησιακή συνήθεια, όπως άλλωστε και το εργατικό έθιμο, δεν μπορεί να καταργήσει νόμο δημόσιας τάξης, μπορεί όμως να συμπληρώσει (υπό την έννοια της βελτίωσης υπέρ των εργαζομένων) νόμο μονομερούς αναγκαστικού δικαίου. Στο πλαίσιο αυτό είναι αυτονόητο ότι, σύμφωνα με την γενικώς ισχύουσα στο εργατικό δίκαιο αρχή, η δημιουργία επιχειρησιακής συνήθειας δεν μπορεί να οδηγεί στην παραίτηση των εργαζομένων από δικαιώματα που τους παρέχει η εργατική νομοθεσία αναγκαστικού δικαίου.

Τέλος, η από επιχειρησιακή συνήθεια παροχή του εργοδότη προς τους εργαζομένους, που με τον τρόπο αυτό έχει καταστεί συμβατική, σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης δεσμεύει και το νέο εργοδότη. Επίσης, για να δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια θα πρέπει η σχετική οικειοθελής παροχή του νομικού προσώπου (εργοδότη) να βασίζεται σε απόφαση οργάνου που το διοικεί και ενεργεί μέσα στα όρια της εξουσίας του, είτε από άλλο φυσικό πρόσωπο στα οποίο παρασχέθηκε σχετική εξουσία, σύμφωνα με τους όρους της συστηματικής πράξης ή του καταστατικού του. Ειδικά μάλιστα στην περίπτωση ανώνυμης εταιρείας, που εκπροσωπείται δικαστικώς και εξωδίκως από το διοικητικό της συμβούλιο, που ενεργεί συλλογικά ή από ένα ή περισσότερα μέλη αυτού ή και από τρίτο πρόσωπο στα οποία παρασχέθηκε σχετική εξουσία από το όργανο που διοικεί το νομικό πρόσωπο, δεν μπορεί να σχηματιστεί επιχειρησιακή συνήθεια που να αποτελεί τη βάση συμβατικής δέσμευσης όταν η σχετική ενέργεια (οικειοθελής παροχή) δεν βασίζεται σε απόφαση του Δ.Σ. που να έχει ληφθεί νόμιμα. Στην περίπτωση αυτή, την οικειοθελή παροχή που χορηγεί ο εργοδότης σε κάποιους μισθωτούς μπορούν να αξιώσουν άλλοι εργαζόμενοι με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο για όσο χρόνο ο εργοδότης θα συνεχίζει να την χορηγεί.

6.4. Νόμος

Ο νομοθέτης, σεβόμενος την συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία, το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να καθορίζουν οι ίδιες για τα μέλη τους, μετά από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, τον μισθό και τους λοιπούς όρους εργασίας, αποφεύγει να θεσπίσει ρυθμίσεις που να καθορίζουν τον μισθό. Άλλωστε, ενόψει των διατάξεων των άρθρων του Συντάγματος, η συνταγματικότητα τέτοιων ρυθμίσεων θα ήταν αμφίβολη. Κατ' εξαίρεση, όταν για κατηγορίες εργαζομένων δεν μπορεί να συναφθεί σ.σ.ε., λόγω έλλειψης αντίστοιχης εργοδοτικής οργάνωσης, ο νομοθέτης ορίζει ότι μπορούν να καθορίζονται για τις κατηγορίες αυτές ελάχιστα όρια αμοιβών με κοινή απόφαση των Υπουργών Συντονισμού (ήδη Εθνικής Οικονομίας) και Εργασίας.

6.5. Αρχή της ίσης μεταχείρισης

6.5.1. Έννοια – λειτουργία

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναπτύσσεται στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και μολονότι έχει μια προφανή συνάφεια με την αρχή της ισότητας, θεμελιώνεται σε διαφοροποιημένη νομική βάση και ιδίως στη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ, ενώ επικουρικά γίνεται και επίκληση των άρθρων 4 §§ 1 και 2, 22 § 1 Συντ και 141 (πρώην 119) ΣυνΘΕΟΚ.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν ο εργοδότης προβαίνει από κάποιο λόγο που εκτιμά ελεύθερα, σε οικειοθελή παροχή προς τους μισθωτούς του, η οποία έχει άμεσο οικονομικό ενδιαφέρον ή αφορά μισθολογική ή βαθμολογική εξέλιξη και την οποία χορηγεί είτε μονομερώς είτε κατόπιν συμβατικής δέσμευσης, επιβάλλεται να μην εξαιρεί απ' την εν λόγω παροχή κάποιο ή κάποιους μισθωτούς, εφόσον οι μισθωτοί αυτοί απασχολούνται με τους ίδιους όρους, διαθέτουν τα ίδια προσόντα, ανήκουν στην ίδια με τον ευνοηθέντα κατηγορία και παρέχουν την ίδια εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες προς εξυπηρέτηση της αυτής κατηγορίας αναγκών της επιχείρησης, εκτός εάν η εξαίρεση, κατά την καλή πίστη, λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικών ηθών, είναι, κατ' αντικειμενική

κρίση, δίκαιη και εύλογη, ή, κατ' άλλη παραλλαγή, δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό και ειδικό λόγο.

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ότι τόσο οι μισθωτοί στους οποίους χορηγήθηκε η οικειοθελής παροχή, όσο και εκείνοι που εξαιρέθηκαν από αυτή, παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή στο ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο που χρησιμοποιεί την εργασία των μισθωτών και υπέχει έναντι αυτών ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις ως αντισυμβαλλόμενος αυτών στη σύμβαση εργασίας.

Έτσι, στην περίπτωση των εταιρειών που ανήκουν στον ίδιο όμιλο, παρά το γεγονός ότι αυτές έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα, εάν η σύμβαση εργασίας καταρτίστηκε με μία από τις εταιρείες του ομίλου, εργοδότης του μισθωτού παραμένει η εταιρεία αυτή, ακόμη και εάν η εργασία του μισθωτού αξιοποιείται και από άλλες εταιρείες του ομίλου, εφόσον η εργοδότης αυτή εταιρεία ασκεί διευθυντικό έλεγχο επί της εργασίας του και ευθύνεται για την πληρωμή των πάσης φύσεως αποδοχών του. Για τον ίδιο επίσης λόγο ο μισθωτός του οποίου οι υπηρεσίες αποτελούν αντικείμενο δανεισμού, δεν μπορεί να απαιτήσει από τον αρχικό εργοδότη του τις παροχές που χορηγεί στο δικό του προσωπικό ο δανειζόμενος εργοδότης, εφόσον βεβαίως δεν έχει γίνει αντίθετη συμφωνία και δεν έχει διασπαστεί ο αρχικός συμβατικός δεσμός.

6.5.2 Η εφαρμογή της αρχής προϋποθέτει όμοιες εργασιακές συνθήκες εργασίας

Για να εφαρμοσθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να υπάρχει όχι μόνο παροχή ίδιας εργασίας από ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας μισθωτούς, αλλά και να παρέχεται η εργασία αυτή κάτω από τις ίδιες συνθήκες.

Όπως δέχεται παγίως η νομολογία, η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης κάμπτεται όταν η εργοδοτική εξαίρεση, κατά την καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη, δικαιολογείται, κατ' αντικειμενική κρίση, από κάποιο σοβαρό και ειδικό λόγο, τον οποίο προτείνει και αποδεικνύει ο βαρυνόμενος με την παροχή, δηλαδή ο εργοδότης. Επίσης,

η αρχή κάμπτεται εφόσον η εξαίρεση έχει συμφωνηθεί μεταξύ του ή των εξαιρεθέντων και του εργοδότη ή εφόσον ο μισθωτός έχει έστω και σιωπηρά παραιτηθεί από το δικαίωμα επίκλησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν επηρεάζει κατ' αρχήν από το στοιχείο του χρόνου πρόσληψης των μισθωτών, αρκεί οι συγκρινόμενοι μισθωτοί να παρέχουν στην αυτή επιχείρηση την ίδια εργασία υπό τις αυτές συνθήκες απασχόλησης. Μόνο εάν η πρόσληψη σε διαφορετικούς χρόνους γίνεται με άλλες (νομοθετικές) προϋποθέσεις είναι δυνατή η διαφορετική μεταχείριση των μισθωτών. Άλλο βεβαίως το θέμα, εάν στην τελευταία αυτή περίπτωση μπορεί να τεθεί ζήτημα παραβίασης της αρχής της ισότητας.

Οσάκις κριτήριο για την οικειοθελή εργοδοτική παροχή αποτελεί η αυξημένη απόδοση των μισθωτών κατά ορισμένο χρονικό διάστημα, ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να εξαιρέσει από την οικειοθελή αυτή παροχή τους μισθωτούς εκείνου, οι οποίοι κατά το εν λόγω κρίσιμο διάστημα δεν μπόρεσαν να εργασθούν για λόγους ανωτέρας βίας και ανεξαρτήτους από τη θέληση τους.

Θεωρείται αυτονόητο ότι η αρχή δεν είναι δυνατόν με κανένα τρόπο να καμφθεί με μόνη την επίκληση της διαφοράς φύλου των μισθωτών. Γενικώς, δεν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης όταν πρόκειται για εργοδοτική οικειοθελή παροχή διαφοροποιημένου περιεχομένου και συνθέσεως ή αναφέρεται σε διαφορετικές περιόδους ή απευθύνεται με διαφορετικούς όρους και προϋποθέσεις στο προσωπικό. Ειδικότερες περιπτώσεις κατά τις οποίες συντρέχει ειδικός και σοβαρός λόγος, που καθιστά τη διαφορετική μεταχείριση εύλογη και δίκαιη είναι η διαφορετική θέση στην εταιρεία, οι διαφορετικές ευθύνες ή τα διαφορετικά προσόντα των εργαζομένων ή η μεγαλύτερη εμπειρία ή αποδοτικότητα αυτών ακόμη κι αν έχουν την ίδια ειδικότητα. Επίσης, έχει γίνει δεκτό ότι ενόψει αναδιάρθρωσης της επιχείρησης μπορεί ο εργοδότης να συνάπτει ιδιαίτερες συμφωνίες με συγκεκριμένους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν κρίνονται ικανοί να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της νέας μορφής της επιχείρησης ή των οποίων η θέση καταργείται, χωρίς η ενέργεια αυτή να προσκρούει στην απορρέουσα από το άρθρο 288 ΑΚ αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Επίσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν μπορεί να λειτουργήσει με σύγκριση κοινών υπαλλήλων προς ένα διευθύνοντα υπάλληλο, γιατί η

εξαιρετική μεταχείριση του τελευταίου από τον εργοδότη δικαιολογείται ασφαλώς από την ιεραρχική του θέση ή από την θέση ιδιάζουσας εμπιστοσύνης που κατέχει αυτός. Πάντως, η αρχή της ίσης μεταχείρισης μπορεί να λειτουργήσει μεταξύ υπαλλήλων που κατέχουν θέσεις διεύθυνσης και εφόσον βεβαίως προσφέρουν υπηρεσίες ίδιας φύσης και ποιότητας στη επιχείρηση. Έτσι, έχει γίνει δεκτό ότι, με βάση την αρχή αυτή, μπορεί διευθύνων υπάλληλος να ζητήσει απ' τον εργοδότη του πρόσθετες αποδοχές για εργασία του κατά τα Σάββατα και Κυριακές, εφόσον αμείβεται με ίδιες αποδοχές με άλλους συναδέλφους του διευθυντές, οι οποίοι όμως δεν εργάζονται τις ημέρες αυτές. Ανθολογώντας άλλες περιπτώσεις εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης απ' τη σχετική νομολογία θυμίζουμε ότι αποτελεί άνιση μισθολογική μεταχείριση η χορήγηση κατώτερων αποδοχών σε ορισμένο μισθωτό, μολοντί προσφέρει τις ίδιες ή λειτουργικά ή βαθμολογικά ανώτερες υπηρεσίες με άλλους μισθωτούς της ίδιας επιχείρησης που αμείβονται καλύτερα αν και διαθέτουν όμοια προσόντα και απασχολούνται σε ομοειδή εργασία υπό τους αυτούς όρους. Δεν δικαιούται όμως ο μισθωτός που εξυπηρετεί από δρομολογημένο λεωφορείο του επιδόματος οδοιπορικών εξόδων το οποίο λαμβάνουν άλλοι μισθωτοί που κατοικούν σε τόπο από τον οποίο δεν διέρχεται συγκοινωνιακό μέσο του εργοδότη, γιατί θεωρείται ότι δεν εργάζεται υπό τις ίδιες συνθήκες με αυτούς και συνεπώς δεν υπάρχει άνιση μεταχείριση όμοιων καταστάσεων. Στο ζήτημα των προαγωγών έχει γίνει δεκτό ότι όταν ο εργοδότης προάγει στον αμέσως ανώτερο βαθμό ορισμένους από τους υπαλλήλους του που συγκεντρώνουν ορισμένες προϋποθέσεις, χωρίς να έχει υποχρέωση προς τούτο, οφείλει να προαγάγει στον ίδιο βαθμό και τους υπολοίπους που συγκεντρώνουν τις αυτές προϋποθέσεις, διότι δεν συγχωρείται από την καλή πίστη, εν όψει και των συναλλακτικών ηθών, η παράλειψη προαγωγής τους χωρίς την συνδρομή ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου. Έχει, τέλος, γενικότερα κρατήσει στη νομολογία η θέση ότι για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν αρκεί να προσφέρουν οι εξαιρεθέντες μισθωτοί την ίδια εργασία και κάτω από τις αυτές συνθήκες με αυτούς που ευνοήθηκαν απ' τον εργοδότη, αλλά προαπαιτείται να διαθέτουν και τα ίδια τυπικά προσόντα που όρισε ο εργοδότης για τον προσδιορισμό της κατηγορίας των ευνοουμένων.

§7. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΎΨΟΥΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Τα βασικά κριτήρια προσδιορισμού του ύψους του μισθού είναι :

α) Το είδος της εργασίας

Αυτό είναι αυτονόητο, γιατί όλα τα είδη εργασίας δεν μπορούν να έχουν την ίδια αξία. Δύο είναι οι μονάδες μέτρησης που μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για τον υπολογισμό του μισθού, σε σχέση με το είδος της εργασίας:

- ο επαγγελματικός χαρακτηρισμός του εργαζομένου και
- το είδος της θέσης εργασίας που κατέχει

Στην πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος κατατάσσεται, όταν γίνεται η πρόσληψη του, ανάλογα με το είδος εργασίας που προσφέρει, σε ορισμένη επαγγελματική ειδικότητα (π.χ. στην κατηγορία του λογιστή, του οδηγού αυτοκινήτου, του ηλεκτροτεχνίτη κ.α.), στην οποία αντιστοιχεί ορισμένη αμοιβή. Το ύψος της αμοιβής προσδιορίζεται συνήθως με κανονιστικές συλλογικές ρυθμίσεις προσδιορίζεται συνήθως με κανονιστικές συλλογικές ρυθμίσεις (συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις), οι οποίες καθορίζουν το κατώτατο όριο του μισθού για κάθε είδος εργασίας. Με την ατομική σύμβαση εργασίας είναι, βέβαια, δυνατόν να συμφωνηθεί μισθός μεγαλύτερος.

Στη δεύτερη περίπτωση, κριτήριο κρίσιμο για τον προσδιορισμό του ύψους του μισθού είναι η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος στην επιχείρηση. Λαμβάνονται υπόψη οι αντικειμενικές απαιτήσεις μιας θέσης (αντικειμενικό κριτήριο) και όχι η ειδικότητα ή ικανότητα του εργαζομένου (υποκειμενικό κριτήριο). Η μέθοδος αυτή προϋποθέτει μια συστηματική ανάλυση και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας

β) Ο χρόνος παροχής της εργασίας ή το συγκεκριμένο αποτέλεσμα της εργασίας

Έτσι διακρίνουμε τον χρονικό μισθό και τον μισθό με βάση την απόδοση, το αποτέλεσμα της εργασίας.

7.1. Χρονικός μισθός

Ο χρονικός μισθός εξακολουθεί μέχρι σήμερα να αποτελεί τον πλέον διαδεδομένο τρόπο υπολογισμού της αμοιβής. Στον χρονικό μισθό, η αμοιβή της εργασίας υπολογίζεται σε συνδυασμό με ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο αυτή παρέχεται. Βάση υπολογισμού μπορεί να είναι οποιαδήποτε χρονική μονάδα. Συνήθως είναι ο μήνας (μηνιαίος μισθός), ή η ημέρα (ημερομίσθιο). Η εργασία μιας ώρας ως μονάδα υπολογισμού της αμοιβής (ωρομίσθιο) ενδιαφέρει για τον καθορισμό της αμοιβής και των προσαυξήσεων σε περίπτωση υπερβάσεων του ωραρίου (υπερεργασίας, υπερωρίας). Με τη διάδοση της μερικής απασχόλησης και τις ρυθμίσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το ωρομίσθιο ως τρόπος αμοιβής απέκτησε νέα σημασία.

Στην πράξη, με το μήνα υπολογίζεται η αμοιβή του υπαλλήλου, ενώ με την μέρα η αμοιβή του εργάτη και την τακτική αυτή ακολουθούν και οι εθνικές γ.σ.σ.ε. Την σύνδεση πάντως του μηνιαίου μισθού με την ιδιότητα του υπαλλήλου και τον ημερήσιο μισθό με την ιδιότητα του εργάτη δεν επιβάλλει ο νόμος. Έτσι, ένας υπάλληλος μπορεί να συμφωνηθεί να αμείβεται με ημερομίσθιο και ένας εργάτης με μηνιαίο μισθό. Εφόσον ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος, ο μηνιαίος μισθός συσχετίζεται με τις εργάσιμες ημέρες που κατά μέσο όρο είναι 25, και όχι με το σύνολο των ημερών που έχει κάθε μήνας. Και ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί σε ορισμένο ωράριο εργασίας, που είναι το νόμιμο, εκτός αν έχει συμφωνηθεί μικρότερο, χωρίς όμως να ενδιαφέρει η ποσότητα ή η ποιότητα της εργασίας του μισθωτού κατά τη διάρκεια του ωραρίου.

7.2. Μισθός με βάση την απόδοση της εργασίας

Στη μορφή αυτή μισθού, σε αντίθεση με τον χρονικό μισθό, ο μισθός δεν υπολογίζεται με βάση ορισμένη χρονική μονάδα, μέσα στην οποία παρασχέθηκε η εργασία, αλλά με βάση την συγκεκριμένη απόδοση της εργασίας, το αποτέλεσμα της. Εδώ το ύψος του μισθού επηρεάζεται άμεσα

από την ποιότητα ή ποσότητα της εργασίας που παρασχέθηκε. Η πιο γνωστή μορφή αμοιβής, το ύψος της οποίας καθορίζεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας, είναι η αμοιβή «κατά μονάδα παραγωγής εργασίας». Το ύψος του μισθού δεν εξαρτάται από τη διάρκεια της απασχόλησης του εργαζομένου αλλά από την απόδοση του που μετρείται με το αποτέλεσμα που έχει. Ο υπολογισμός της αμοιβής με αυτόν τον τρόπο δεν επηρεάζει τον χαρακτήρα της σύμβασης ως σύμβασης εργασίας. Το αποτέλεσμα της εργασίας χρησιμοποιείται εδώ ως μονάδα μέτρησης του μισθού και δεν αποτελεί το αντικείμενο της κύριας συμβατικής υποχρέωσης του εργαζομένου, ώστε να μετατρέπεται η σύμβαση σε σύμβαση έργου. Εφόσον δε στο πλαίσιο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας τον επιχειρηματικό κίνδυνο φέρει ο εργοδότης και όχι ο εργαζόμενος, ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση για αμοιβή, όταν ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχθεί την εργασία του, για λόγους που τον αφορούν (εκτός αν πρόκειται για γεγονότα ανωτέρας βίας, άρθρο 656 ΑΚ). Ούτε φυσικά τίθεται ζήτημα μείωσης της αμοιβής του εργαζόμενου λόγω κακής ποιότητας, όταν αυτή οφείλεται σε λόγους που βρίσκονται στην σφαίρα κινδύνου και ευθύνης του εργοδότη.

Υπάρχουν διάφορες μορφές μισθού κατά μονάδα παραγωγής της εργασίας. Κοινό στοιχείο όλων είναι η εξάρτηση του ύψους του μισθού από το αποτέλεσμα της εργασίας. Ο τρόπος όμως συσχετισμού της αμοιβής με το αποτέλεσμα της εργασίας δεν είναι πάντοτε ο ίδιος.

α) Την απλούστερη μορφή έχουμε στην περίπτωση που για μία ορισμένη μονάδα εργασίας, η οποία φυσικά κάθε φορά εξαρτάται από το είδος της συγκεκριμένης εργασίας (αριθμός παραχθέντων κομματιών, βάρος του αντικειμένου που φορτώνεται ή εκφορτώνεται, έκταση επιφάνειας που καθορίζεται ή βάφεται κ.α.), καθορίζεται ένα χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί σ' αυτή. Ο μισθός προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό των βασικών μονάδων που παράγονται με το ποσό που ορίστηκε ως αμοιβή για την μονάδα αυτή.

β) Μία άλλη μορφή μισθού κατά μονάδα παραγωγής, στην οποία παρεμβάλλεται και το χρονικό στοιχείο, έχουμε όταν καθορίζεται συγκεκριμένος χρόνος που ένας μέσος μισθωτός χρειάζεται για την παραγωγή ορισμένου αποτελέσματος και προσδιορίζεται ορισμένη αμοιβή

για το χρόνο αυτό. Π.χ. για την παραγωγή μίας μονάδας εργασίας προβλέπεται ότι, με κανονική απόδοση, απαιτούνται 20 λεπτά και καθορίζεται ορισμένη αμοιβή για κάθε λεπτό του χρόνου αυτού. Έτσι, ο εργαζόμενος που μέσα σε μία ώρα πραγματοποίησε 3 μονάδες εργασίας θα πάρει αμοιβή η οποία προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των λεπτών που έχουν καθορισθεί για την παραγωγή της μονάδας εργασίας με τον χρηματικό συντελεστή και το γινόμενο με τον αριθμό των μονάδων εργασίας που πραγματοποίησε κάθε μισθωτός. Είναι αδιάφορο πόσο χρόνο εργάστηκε για την παραγωγή καθεμίας μονάδας. Εάν όμως ο εργαζόμενος μέσα σε μία ώρα πραγματοποιήσει περισσότερες μονάδες, αυξάνεται ανάλογα ο μισθός του. Το κρίσιμο βέβαια ζήτημα στον τρόπο αυτό υπολογισμού της αμοιβής είναι το πώς θα καθορισθεί ο απαιτούμενος χρόνος για την παραγωγή της μονάδας εργασίας. Για τον καθορισμό αυτό χρησιμοποιούνται διάφορες μέθοδοι.

γ) Επίσης πρέπει να διακρίνουμε μεταξύ μισθού κατά μονάδα εργασίας που υπολογίζεται με βάση την ατομική απόδοση του εργαζόμενου και μισθού που υπολογίζεται με βάση τη συλλογική απόδοση μιας ομάδας εργαζομένων, στην οποία ανήκει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος.

Αναφέρθηκε ήδη ότι από το γεγονός και μόνον ότι ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας η σύμβαση δεν χάνει το χαρακτήρα της ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ώστε να μετατρέπεται σε σύμβαση έργου. Επομένως, στη σχέση εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και φυσικά αυτές που αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας. Ο τρόπος όμως αυτός υπολογισμού της αμοιβής δημιουργεί ορισμένα ιδιαίτερα ζητήματα:

1. Καταρχάς, επειδή ο μισθός με βάση την απόδοση δεν είναι σταθερός, όπως είναι ο χρονικός μισθός, ανακύπτουν δυσχέρειες, όταν ο μισθός λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό διαφόρων δικαιωμάτων του μισθωτή. Ο νομοθέτης επέλεξε ως λύση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών την αρχή του μέσου όρου των αποδοχών. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 5 §3 του ν. 2112/1920, η αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης υπολογίζεται, για τους αμειβόμενους κατ' αποκοπή ή μονάδα παραγόμενης εργασίας, βάσει του μέσου όρου των αποδοχών αυτών κατά τους δύο τελευταίους

μήνες πριν από την καταγγελία. Επίσης, για να υπολογιστούν οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας του, προβλέπεται από το νόμο ως βάση ο μέσος όρος των ημερησίων αποδοχών που πήρε από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους ή από την πρόσληψη του, όταν πρόκειται για την πρώτη άδεια (άρθρ. 3 §2 α.ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1977).

2. Παρά το γεγονός ότι ο μισθός εξαρτάται από την απόδοση, γίνεται δεκτό ότι το συνολικό ποσό του μισθού δεν μπορεί να είναι κατώτερο από το γενικό κατώτατο όριο μισθού. Τούτο σημαίνει ότι ο μισθός εξαρτάται από την απόδοση μόνο κατά το μέτρο που ξεπερνάει αυτό το όριο. Έτσι, ο κίνδυνος της μειωμένης ποσοτικά απόδοσης, τον οποίο στον εξεταζόμενο εδώ τρόπο αμοιβής, φέρει ο εργαζόμενος, περιορίζεται με την εγγύηση ενός ελάχιστου μισθού. Ορισμένες μάλιστα σ.σ.ε. ορίζουν ρητά ότι οι καθοριζόμενοι από αυτές μισθοί, που κατά κανόνα υπολογίζονται με βάση ορισμένη χρονική μονάδα (μήνας, ημέρα), αποτελούν κατώτατα όρια αποδοχών και για όσους μισθωτούς αμείβονται με άλλο σύστημα αμοιβής (π.χ. κατά μονάδα εργασίας, ποσοστά).

Ο μισθός κατά μονάδα εργασίας δημιουργεί για τον εργαζόμενο κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση. Συγχρόνως όμως εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία των μισθωτών, γιατί τους ωθεί σε εξουθενωτική εντατικοποίηση των δυνάμεων τους. Για το λόγο αυτό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων επιδίωξαν να ρυθμίσουν τους παράγοντες και τους όρους προσδιορισμού της μορφής αυτής αμοιβής με συλλογική σύμβαση, ώστε να εξασφαλισθεί η αναγκαία προστασία. Σε αρκετές χώρες, ο νομοθέτης για τον ίδιο λόγο απαγορεύει για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (εγκύους ανηλίκους) την μορφή αυτή αμοιβής. Θα πρέπει, στο σημείο αυτό, να παρατηρήσουμε ότι οι μεταβολές που επήλθαν υπό την συνεχή τεχνολογική εξέλιξη στη διαδικασία της παραγωγής είχαν ως συνέπεια η αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής εργασίας, ως ένας παραδοσιακός τρόπος αμοιβής, να χάσει τη σημασία που αυτή αρχικά είχε. Η παραγωγική διαδικασία, ως σύνθετο φαινόμενο που απαιτεί συνδυασμένη και σύνθετη εργασία, καθιστά δυσχερή, την επιμέτρηση της ατομικής

απόδοσης, ενώ η μηχανοποίηση και η αυτοματοποίηση της παραγωγής περιόρισαν σημαντικά τη δυνατότητα συσχετισμού της εργασίας και της προσωπικής απόδοσης. Σήμερα, ο τρόπος αυτός υπολογισμού της αμοιβής ολοένα και περισσότερο περιορίζεται, ενώ συγχρόνως εμφανίζονται νέες μορφές αμοιβής με βάση την απόδοση της εργασίας.

§8. ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Συχνά ο εργοδότης, εκτός από το μισθό, όπως αυτός καθορίζεται με τους τρόπους που αναφέραμε αμέσως παραπάνω, καταβάλλει στον εργαζόμενο πρόσθετες μισθολογικές παροχές διαφόρων ειδών, είτε κάθε μήνα είτε κατά αραιότερα χρονικά διαστήματα. Ορισμένες απ' αυτές έχουν ως κοινό γνώρισμα ότι συναρτώνται με το αποτέλεσμα της εργασίας ή με τα γενικότερα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης. Οι μορφές αυτές αμοιβής έχουν, κατά κανόνα, συμπληρωματικό χαρακτήρα.

8.1. Προμήθεια

Εκτός από το μισθό κατά μονάδα εργασίας, ένας άλλος τρόπος αμοιβής συναρτώμενος με το αποτέλεσμα της εργασίας είναι η προμήθεια. Πρόκειται για μισθολογική παροχή, η οποία συνίσταται σε ποσοστό επί της αξίας των συμβάσεων που καταρτίζονται με τον μεσολαβητή του εργοδότη ή των εισπράξεων που πραγματοποιεί. Η προμήθεια αποτελεί συνήθη τρόπο αμοιβής των λεγομένων παραγωγών πωλήσεων ή περιοδευόντων πωλητών και λειτουργεί και αυτή ως κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση. Το ύψος της αμοιβής δεν εξαρτάται όμως, όπως στην περίπτωση της αμοιβής κατά μονάδα εργασίας μόνον από την προσωπική απόδοση του εργαζόμενου αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως είναι το είδος του προϊόντος, οι ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης περιοχής στην οποία δραστηριοποιείται ο εργαζόμενος, η γενικότερη οικονομική κατάσταση κ.α. Ως «προμήθεια» χαρακτηρίζεται και η αμοιβή που συνίσταται σε ποσοστό επί του συνόλου των εμπορικών συναλλαγών (τζίρος) της επιχείρησης. Η προμήθεια όμως αυτή διαφέρει σημαντικά από την προηγούμενη, από την οποία και πρέπει να διακρίνεται.

8.2. Συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης

Η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, όπως και η προμήθεια, συνιστά αμοιβή συναρτώμενη με το αποτέλεσμα. Ενώ όμως η προμήθεια

εξαρτάται από το αποτέλεσμα της εργασίας του συγκεκριμένου μισθωτού, η συμμετοχή στα κέρδη είναι τρόπος αμοιβής συναρτώμενος με το συνολικό οικονομικό αποτέλεσμα της επιχείρησης. Η συγκεκριμένη μορφή αμοιβής μπορεί να προβλέπεται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας κ.α. Η συμφωνία για συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης δεν παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να επηρεάζει τις επιχειρηματικές αποφάσεις και επιλογές του εργοδότη. Μόνον όταν ο εργοδότης παίρνει μέτρα ζημιογόνα, με σκοπό την μείωση των αποδοχών του εργαζομένου, μπορεί ο τελευταίος να απαιτήσει να του αποκαταστηθεί η ζημία που προέρχεται από αυτό το λόγο.

Εφόσον ο μισθός συνίσταται σε ποσοστό από τα κέρδη, εάν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη σχετική συμφωνία, το ποσοστό υπολογίζεται στα κέρδη του εργοδότη. Για τον καθορισμό δε των καθαρών κερδών. Κατά κανόνα, λαμβάνεται υπόψη ο ετήσιος ισολογισμός της επιχείρησης. Η αξίωση του εργαζομένου γεννιέται μόλις εγκριθεί ο ισολογισμός, αν δε η σύμβαση λυθεί πριν από τη λήξη του έτους, το οφειλόμενο ποσοστό υπολογίζεται και πάλι επί των κερδών ολόκληρου του έτους, το καταβλητέο όμως ποσό προσδιορίζεται σε τμήμα ανάλογο προς τον χρόνο απασχόλησης κατά το έτος αυτό.

Ο εργοδότης, για να είναι η εκπλήρωση της παροχής του σύμφωνη με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (ΑΚ 288), οφείλει να συνάσσει ειλικρινή ισολογισμό, με αναγραφή των πραγματικών εσόδων και εξόδων, ώστε να προκύπτει το αληθινό ποσό των καθαρών κερδών της επιχείρησης. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται να αμφισβητήσει την ακρίβεια του ισολογισμού και να αξιώσει τον καθορισμό του μισθού του βάσει των καθαρών κερδών που πράγματι αποκόμισε ο εργοδότης. Ο εργαζόμενος έχει απέναντι στον εργοδότη αξίωση πληροφόρησης, ώστε να είναι σε θέση να προσδιορίσει την έκταση της αξίωσης του συμμετοχής στα κέρδη.

Υπάρχουν διάφορες μορφές συμμετοχής στα κέρδη. Έτσι, εκτός από την συνολολόγηση ορισμένου ποσοστού επί των καθαρών κερδών, οπότε, στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος λαμβάνει ορισμένο χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό αυτό, η συμμετοχή στα κέρδη μπορεί να συνίσταται σε διανομή μετοχών. Μάλιστα, ο έλληνας νομοθέτης με

ορισμένες ρυθμίσεις ενθαρρύνει την διανομή κερδών στο προσωπικό με τη μορφή διανομής μετοχών (άρθρ. 12 §1 ν. 1882/1990, άρθρ. 42 ν. 1892/1990 σε συνδυασμό με άρθρο 18 ν. 1731/1987).

8.3. Παροχές από προγράμματα ομαδικής ασφάλισης του προσωπικού

Αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, συμβαλλόμενες με ασφαλιστικές εταιρίες, συνάπτουν για το προσωπικό τους συμβάσεις ομαδικής ασφάλισης, με τις οποίες καλύπτουν προσωπικοί κίνδυνοι, δηλαδή κίνδυνοι που αναφέρονται στη διάρκεια ή στα συμβάντα της ζωής του ασφαλισμένου, όπως ο κίνδυνος θανάτου, ατυχήματος, ασθένειας, συνταξιοδότησης κ.α.. Η παροχή του ασφαλιστή για κάθε μέλος της ομάδας μπορεί να είναι, αν δεν συμφωνηθεί διαφορετικά, είτε ένα χρηματικό ποσό καταβαλλόμενο εφάπαξ (ασφάλιση κεφαλαίου) είτε παροχή που καταβάλλεται περιοδικά, ως πρόσοδος (ασφάλιση προσόδου). Η τελευταία αυτή μορφή ασφάλιση είναι πολύ διαδεδομένη στην ασφαλιστική πρακτική σήμερα, τόσο στην ατομική όσο και στην ομαδική ασφάλιση επιβίωσης, σύνταξης ή ατυχήματος. Πρόκειται για παροχές με έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Η ομαδική ασφάλιση αποτελεί μορφή κοινωνικής ασφάλισης σε ιδιωτική βάση και, ως ένα βαθμό, καλύπτει τα κενά που αφήνει συνήθως ο τομέας της κοινωνικής ασφάλισης.

Όταν η σύμβαση ομαδικής ασφάλισης καταρτίζεται υπέρ τρίτων προσώπων, όπως συμβαίνει στην ομαδική ασφάλιση του προσωπικού μιας επιχείρησης, η σύμβαση αυτή λειτουργεί ως γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου. Έτσι, ο εργαζόμενος, σε περίπτωση πραγματοποίησης του ασφαλιστικού κινδύνου (ασφαλιστική περίπτωση), αποκτά ευθέως και αμέσως το δικαίωμα να απαιτήσει από τον ασφαλιστή το συμφωνηθέν ασφάλισμα. Πριν από την επέλευση της ασφαλιστικής περίπτωσης η έννομη θέση του εργαζομένου χαρακτηρίζεται ως δικαίωμα προσδοκίας (ακριβέστερα προσδοκία δικαιώματος), το οποίο ενδυναμώνεται σε πλήρες δικαίωμα, όταν επέλθει ο προβλεπόμενος στην ασφαλιστική σύμβαση κίνδυνος.

Σε περίπτωση ύπαρξης συμβατικής δέσμευσης του εργοδότη για την παροχή ασφαλιστικής κάλυψης, η νομολογία προσδίδει στην ασφάλιση χαρακτήρα μισθολογικής παροχής: «Στην περίπτωση ομαδικής ασφάλισης

του προσωπικού μιας επιχείρησης από τον εργοδότη, ο οποίος, συνάπτοντας γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου, αναλαμβάνει να καλύπτει αυτός, ολικά ή εν μέρει, το ασφάλιστρο, η ασφάλιση, αν αποτελέσει όρο της εργασιακής σύμβασης, έχει χαρακτήρα μισθολογικής παροχής, η οποία συνίσταται στο δικαίωμα προσδοκίας που αποκτά ο εργαζόμενος έως ότου πληρωθούν οι προϋποθέσεις της σύμβασης ασφαλίσεως για την είσπραξη ενός εφ' άπαξ ποσού (του ασφαλίματος)».

Η ασφαλιστική παροχή συνιστά μεν μισθολογική παροχή, αποτελεί όμως μια ειδική μορφή μισθού. Αποτελεί αντάλλαγμα για το σύνολο των υπηρεσιών που προσέφερε ο εργαζόμενος στον εργοδότη μέχρι τη στιγμή της επέλευσης του ασφαλιστικού κινδύνου (ασφαλιστικής περίπτωσης). Σε αντίθεση με τον περιοδικά καταβαλλόμενο μισθό, με τον οποίο ο εργοδότης αμείβει την εργασία συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, η συνταξιοδοτική χαρακτήρα παροχή από πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης αποτελεί αντιπαροχή όχι για την παρασχεθείσα εργασία ορισμένου χρονικού διαστήματος αλλά για το ότι ο εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια όλης ή ενός μεγάλου μέρους της επαγγελματικής του ζωής, έθεσε στη διάθεση του εργοδότη τις υπηρεσίες του. Ανάλογα δε με τις προϋποθέσεις που τίθενται για τη λήψη της ασφαλιστικής παροχής, είναι δυνατόν, με τη καθιέρωση ενός προγράμματος ομαδικής ασφάλισης του προσωπικού, ο εργοδότης να επιδιώκει πρόσθετους σκοπούς, όπως την μακροχρόνια παραμονή του εργαζομένου στην επιχείρηση. Οι σκοποί αυτοί δεν αναιρούν το μισθολογικό χαρακτήρα της ασφαλιστικής παροχής ούτε φυσικά της προσδίδουν ένα διττό χαρακτήρα .

Εφόσον η ασφάλιση έχει αποτελέσει, ρητά ή σιωπηρά, όρο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, σε περίπτωση καταγγελίας της ασφαλιστικής σύμβασης από την ασφαλιστική εταιρία, λόγω υπερημερίας του εργοδότη ως προς την καταβολή των ασφαλίστων, οι εργαζόμενοι δεν έχουν πλέον αξίωση κατά της ασφαλιστικής εταιρίας, έχουν όμως αξίωση αποζημίωσης (άρθρ. 201, 204 ΑΚ) από τη σύμβαση εργασίας, όταν ο εργοδότης από υπαιτιότητα ματαίωσε το υπό αίρεση δικαίωμα, δηλαδή την αναμενόμενη είσπραξη ενός εφάπαξ ποσού, εφόσον συμπληρωθούν οι τασσόμενες από το ομαδικό ασφαλιστήριο προϋποθέσεις .

8.4. Οικειοθελείς παροχές

Ως οικειοθελείς χαρακτηρίζονται οι παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που χορηγούνται με αποκλειστική πρωτοβουλία του πρώτου, «εξ απλής ελευθεριότητας», χωρίς να υπάρχει δέσμευση ούτε από το νόμο ούτε από τη σύμβαση. Κατά κανόνα, πρόκειται για παροχές που χορηγούνται εφάπαξ, με αφορμή κάποιο ιδιαίτερο γεγονός (π.χ. λήξη του έτους, συμπλήρωση ορισμένων ετών υπηρεσίας στην επιχείρηση, κ.α.) και ο εργοδότης με τη χορήγηση τους επιδιώκει διάφορους πρόσθετους σκοπούς. Οι σκοποί αυτοί ποικίλλουν από περίπτωση σε περίπτωση και συνάγονται όχι τόσο από τον χαρακτηρισμό των παροχών από τον εργοδότη όσο από τις προϋποθέσεις χορήγησης τους. Χαρακτηριστική περίπτωση οικειοθελών παροχών αποτέλεσαν τα «δώρα» των Χριστουγέννων και του Πάσχα, τα οποία ήδη προβλέπονται από κανονιστικές ρυθμίσεις και επομένως πρόκειται πλέον για υποχρεωτικές παροχές. Τον υποχρεωτικό τους χαρακτήρα αποδίδει και ο χαρακτηρισμός τους από τον νόμο (αρθρ. 1 ν. 1082/1980) ως «επιδόματα εορτών» .

Εφόσον ως προς τις οικειοθελείς παροχές δεν υπάρχει συμβατική δέσμευση για τη χορήγηση τους και στο μέλλον , ο εργοδότης μπορεί ελεύθερα να τις διακόψει. Η έλλειψη δε δέσμευσης για τη χορήγηση της παροχής και στο μέλλον δεν επιτρέπει, κατά τη νομολογία, τον χαρακτηρισμό της παροχής ως μισθού: «Επομένως δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση ή με πρόθεση εκδηλούμενη και από τα δύο μέρη να αποτελέσουν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία και δεν ιδρύεται υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα για τις παροχές αυτές, μπορεί δε ο εργοδότης να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε και να παύσει τη χορήγηση τους». Είναι όμως δυνατό μία «οικειοθελής» στην αφετηρία της παροχή να καταστεί «καθ' οδόν» υποχρεωτική, με την έννοια ότι ο εργοδότης δεσμεύεται να την χορηγεί και στο μέλλον. Αυτό συμβαίνει, όταν η οικειοθελής παροχή επαναλαμβάνεται για πολύ χρόνο σταθερά και ομοιόμορφα, οπότε ο εργοδότης δεσμεύεται και δεν μπορεί πλέον να την ανακαλέσει μονομερώς. «Ακόμη και η οικειοθελής παροχή, όταν επαναλαμβάνεται επί μακρό χρονικό διάστημα και δη κατά τακτά χρονικά διαστήματα, μπορεί να καταλήξει σε

σιωπηρή συμφωνία καταβολής της ως μισθού, οπότε ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς ελεύθερα να τη διακόψει, εκτός αν αυτός από την αρχή έκανε περί τούτου ρητή επιφύλαξη». Έτσι, για παροχές που καταβάλλονται άπαξ του έτους, όπως π.χ. τα δώρα Χριστουγέννων, η γερμανική νομολογία έχει δεχθεί ότι η επί τρία συνεχή έτη σταθερή και ομοιόμορφη καταβολή τους στο προσωπικό, δεσμεύει τον εργοδότη να συνεχίσει την χορήγηση τους και στο μέλλον.

Ο νομικός λόγος της δεσμευτικότητας έγκειται στη δημιουργία μιας σιωπηρής συμφωνίας για την χορήγηση της παροχής και στο μέλλον. Η έμπρακτη συμπεριφορά του εργοδότη, η μακροχρόνια, σταθερή και ομοιόμορφη καταβολή της παροχής ερμηνεύεται ως σιωπηρή πρόταση προς τους εργαζομένους, την οποία οι τελευταίοι αποδέχονται επίσης σιωπηρά. Η γέννηση συμβατικής δέσμευσης αποκλείεται, αν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει το δικαίωμα να ανακαλεί την παροχή. Στην περίπτωση αυτή, η παροχή παραμένει οικειοθελής και δεν μεταπίπτει σε υποχρεωτική, ακόμη και αν ο εργοδότης καταβάλλει την παροχή επί πολλά έτη σταθερά και ομοιόμορφα, χωρίς ουδέποτε να κάνει χρήση της επιφύλαξης που έχει θέσει: «Οι οικειοθελείς αυτές παροχές δεν είναι δυνατόν να μετατραπούν σε συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη ανεξαρτήτως του μακροχρονίου, του αδιαλείπτου ή του γενικευμένου της καταβολής τους εάν ο εργοδότης κατά την έναρξη χορήγησης τους ή έστω πριν δημιουργηθούν οι συνθήκες της δεσμευτικότητας τους, επεφύλαξε, για τον εαυτό του το δικαίωμα να τις διακόψει ελεύθερα μονομερώς οποτεδήποτε».

Σύμφωνα με τη νομολογία, κάθε παροχή, ως προς την οποία ο εργοδότης έχει επιφυλάξει δικαίωμα ανάκλησης, θεωρείται οικειοθελής, με την έννοια που ορίσαμε παραπάνω, και δεν δημιουργείται συμβατική δέσμευση για την καταβολή, ακόμη και αν χορηγείται τακτικά ως συμπληρωματική των λοιπών αποδοχών. Έτσι, οποιαδήποτε παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ακόμη κι αν αυτή δεν καταβάλλεται με μία ιδιαίτερη αφορμή αλλά τακτικά, κάθε μήνα, μπορεί να παραμείνει εσαεί οικειοθελής. Εφόσον δε η συνομολόγηση ενός δικαιώματος ανάκλησης αποκλείει, κατά τη νομολογία, την γένεση συμβατικής αξίωσης για το μέλλον ως προς την συγκεκριμένη παροχή, κάθε παροχή που είναι ανακλητή δεν είναι μισθολογική. Συνεπώς, παρά την μακροχρόνια, σταθερή και τακτική καταβολή της, λόγω του μη

μισθολογικού χαρακτήρα της, δεν υπολογίζεται για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, των επιδομάτων εορτών, της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας και του ωρομισθίου για τον υπολογισμό της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης. Γίνεται δε δεκτό ότι ο εργοδότης, στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων, έγκυρα μπορεί να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δικαίωμα ανάκλησης κάθε παροχής που χορηγείται πέρα από τα κατώτατα όρια που καθορίζουν οι νόμοι και οι συλλογικές συμβάσεις.

Η θέση αυτή της νομολογίας, για όσους λόγους έχουμε ήδη εκθέσει σε άλλη θέση, δεν είναι σωστή. Η νομολογία δεν διακρίνει μεταξύ επιφύλαξης ελευθεριότητας και δικαιώματος ανάκλησης, ενώ η διάκριση αυτή είναι επιβεβλημένη. Η επιφύλαξη ελευθεριότητας συνοδεύει τις παροχές που χορηγούνται με αφορμή ένα ιδιαίτερο γεγονός και η λειτουργία της έγκειται στο να εμποδίσει τη γέννηση συμβατικής δέσμευσης του εργοδότη για χορήγηση των παροχών αυτών και στο μέλλον. Από τη στιγμή που μια παροχή χορηγείται κατά τρόπο τακτικό μαζί με τον τρέχοντα καταβαλλόμενο μισθό, θα πρέπει, ως προς τη παροχή αυτή, να θεωρήσουμε ασυμβίβαστη την πρόθεση ελευθεριότητας. Το δικαίωμα ανάκλησης που συνοδεύει τη χορήγηση της παροχής αυτής δεν αποτρέπει το χαρακτηρισμό της ως μισθολογικής ούτε εμποδίζει τη γέννηση συμβατικής δέσμευσης, όπως η συμφωνία ενός δικαιώματος υπαναχώρησης δεν αναιρεί τη συμβατική δέσμευση για όσο διάστημα το δικαίωμα αυτό δεν ασκείται. Τόσο η ρήτρα που προβλέπει δικαίωμα ανάκλησης μισθολογικών παροχών όσο και η άσκηση του παρεχόμενου απ' αυτήν δικαιώματος υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο με βάση ΑΚ 281.

8.5. Φιλοδωρήματα

Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται προαιρετικά στον εργαζόμενο από τους πελάτες της επιχείρησης, έναντι της παρεχόμενης σ' αυτούς εξυπηρέτησης, δεν αποτελούν μισθό. Μέρος του μισθού αποτελούν μόνον όταν έχει συμφωνηθεί, ρητά ή σιωπηρά, μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ότι ο τελευταίος θα αμείβεται και με τα φιλοδωρήματα, τα οποία έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει και να εισπράττει τακτικά, ώστε να επαυξάνουν τις αποδοχές του. Όταν, αντίθετα, ο εργαζόμενος λαμβάνει από

τους πελάτες φιλοδωρήματα χωρίς ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη, εν αγνοία του ή κατά τρόπο που αντίκειται στην καλή πίστη ή όταν τα φιλοδωρήματα δίνονται εκτάκτως, δεν πρόκειται για μισθολογική παροχή. Η συγκατάθεση του εργοδότη για τη λήψη του φιλοδωρήματος και η λήψη του κατά τρόπο τακτικό αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για το χαρακτηρισμό του ως μισθού. Το γεγονός ότι πρόκειται για οικονομική ωφέλεια από τους τρίτους και όχι από τον εργοδότη δεν αναιρεί, στην περίπτωση αυτή, το χαρακτήρα του φιλοδωρήματος ως μισθού, γιατί αυτό αποτελεί ιδιορρυθμία στη καταβολή (καταβολή από τρίτο), πράγμα που μπορεί να συμβαίνει με οποιαδήποτε παροχή, αρκεί να παρέχεται κατά τρόπο τακτικό.

§9. ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

Ο νόμιμος μισθός, ο μισθός δηλαδή που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας (και διαιτητικές αποφάσεις), είναι δυνατό να μειωθεί, αν, με μεταγενέστερη συλλογική σύμβαση του αυτού πεδίου ισχύος, συμφωνηθεί μισθός κατώτερος απ' αυτόν που προέβλεπε η προηγούμενη συλλογική σύμβαση. Τούτο είναι καθ' όλα επιτρεπτό, δεδομένου ότι η νεότερη συλλογική σύμβαση καταργεί την προηγούμενη, ανεξάρτητα αν είναι ευνοϊκότερη ή δυσμενέστερη .

Η μείωση του συμβατικού μισθού προϋποθέτει νέα συμφωνία των μερών, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν προσκρούσει σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ή στα χρηστά ήθη. Η συμφωνία μείωσης του μισθού μπορεί να είναι και σιωπηρή. Εάν ο εργοδότης μειώσει μονομερώς το μισθό και ο εργαζόμενος, παρότι γνωρίζει σαφώς τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης του, εξακολουθεί αδιαμαρτύρητα να παρέχει την εργασία του για μακρό χρονικό διάστημα, τότε καταρτίζεται σιωπηρά τροποποιητική συμφωνία της αρχικής σύμβασης . Δεδομένου ότι οι κανονιστικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ, δεν είναι έγκυρη ατομική συμφωνία (ρητή ή σιωπηρή) που προβλέπει μισθό κατώτερο της συλλογικής σύμβασης.

Με επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος, ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να μειώσει το μισθό και τούτο γιατί το διευθυντικό δικαίωμα συναρτάται με την παροχή του εργαζόμενου και όχι με την αντιπαροχή που οφείλει ο εργοδότης. Εάν ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, μεταβάλει τον τόπο εργασίας ή τα καθήκοντα του εργαζόμενου ή τον μεταθέσει σε άλλη υπηρεσία, η μεταβολή αυτή δεν δικαιολογεί την μείωση των αποδοχών του, εκτός αν πρόκειται για μισθολογικές παροχές που οφείλονται, λόγω του τόπου της παροχής της εργασίας, ή συναρτώνται με συγκεκριμένη θέση ή υπηρεσία και δικαιολογούνται λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών τους .

9.1. Δικαίωμα ανάκλησης

Και χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου, ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε περικοπή μισθολογικών παροχών, αν έχει επιφυλάξει ως προς αυτές δικαίωμα ανάκλησης. Το δικαίωμα ανάκλησης, όπως και η επιφύλαξη ελευθεριότητας, ενεργεί πάντοτε για το μέλλον. Σε αντίθεση όμως με την επιφύλαξη ελευθεριότητας, η λειτουργία της οποίας έγκειται στο ότι εμποδίζει να γεννηθεί μια αξίωση του εργαζομένου να λαμβάνει και στο μέλλον την συγκεκριμένη παροχή, το δικαίωμα ανάκλησης δεν εμποδίζει τη γέννηση αξίωσης, απλώς η άσκηση του καταργεί για το μέλλον μία υφιστάμενη ήδη συμβατική αξίωση.

Τόσο με την επιφύλαξη ελευθεριότητας όσο και τη συμφωνία ενός δικαιώματος ανάκλησης ο εργοδότης επιδιώκει να διασφαλίσει μία ελαστικότητα των όρων εργασίας (εδώ του μισθού), την δυνατότητα προσαρμογής του στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Το συμφέρον αυτό είναι δικαιολογημένο και άξιο προστασίας. Από την άλλη όμως μεριά, υπάρχουν επίσης δικαιολογημένα και άξια προστασίας συμφέροντα του εργαζομένου που θίγονται από την συνομολόγηση δικαιωμάτων που παρέχουν στον εργοδότη τη δυνατότητα να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους εργασίας, τα οποία η έννομη τάξη οφείλει να προστατεύσει, θέτοντας όρια στη συμβατική ελευθερία. Και οι ρήτρες που παρέχουν στον εργοδότη τη δυνατότητα περιορισμού ή κατάργηση μισθολογικών παροχών ενέχουν για τον εργαζόμενο τους ίδιους κινδύνους που συνεπάγονται για την έννομη θέση του οι ρήτρες που διευρύνουν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ως προς το είδος και το χρόνο εργασίας, τον κίνδυνο χαλάρωσης της συμβατικής δέσμευσης προς όφελος του εργοδότη, διαμόρφωσης του περιεχομένου των όρων κατά τρόπο μη ανταποκρινόμενο στην αρχή της διαφάνειας και μετακύλισης οικονομικών κινδύνων στον εργαζόμενο. Επομένως, και ως προς τις ρήτρες που παρέχουν στον εργοδότη το δικαίωμα μονομερούς προσδιορισμού της παροχής αναφορικά με το μισθό, ισχύουν ανάλογοι περιορισμοί με αυτούς που ισχύουν για τις ρήτρες που διευρύνουν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, καθόσον η προβληματική παραμένει η ίδια.

Έχουμε ήδη διατυπώσει την θέση ότι είναι άκυρος ο συμβατικός εκείνος όρος που παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να μεταβάλλει ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας , με την τροποποίηση των οποίων διαταράσσεται ριζικά η ισορροπία παροχής και αντιπαροχής και μεταβάλλεται η φυσιογνωμία της εργασιακής σχέσης, ώστε ουσιαστικά να πρόκειται για κατάργηση της αρχικής και σύναψη νέας σύμβασης. Χωρίς τον περιορισμό αυτό θα ανοιγόταν η οδός για την καταστράτηγηση από την πλευρά του ισχυρότερου συμβαλλομένου θεμελιωδών κανόνων του εργατικού δικαίου και ειδικότερα του δικαίου της καταγγελίας, το οποίο δεν είναι μόνο δίκαιο προστασίας της υπόστασης της εργασιακής σχέσης αλλά και του περιεχομένου της. Η παραπάνω θέση ισχύει και ως προς τους συμβατικούς όρους που παρέχουν στον εργοδότη τη δυνατότητα μονομερούς ανάκλησης μισθολογικών παροχών. Οι όροι αυτοί είναι άκυροι ως καταχρηστικοί, όταν το δικαίωμα ανάκλησης συναρτάται με μισθολογικές παροχές, με την κατάργηση των οποίων διαταράσσεται ριζικά η ισορροπία μεταξύ παροχής (εργασίας) και αντιπαροχής (μισθού). Η ανάκληση δεν επιτρέπεται να θίγει τον πυρήνα της εργασιακής σχέσης. Διαφορετικά, βρισκόμαστε μπροστά σε μία απαγορευμένη «διατάραξη της ισορροπίας των συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων» εις βάρος του εργαζομένου. Τέτοιας έκτασης μεταβολή απαιτεί νέα συμφωνία των μερών και μπορεί να επιδιωχθεί με προσφυγή του εργοδότη στην τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, οπότε στην περίπτωση αυτή θα τηρηθούν οι προστατευτικές ρυθμίσεις του δικαίου της καταγγελίας και χωρεί δικαστικός έλεγχος ως προς τους λόγους της προτεινόμενης μεταβολής.

Σε κάθε περίπτωση, οι συμβατικοί όροι που παρέχουν στον εργοδότη δικαίωμα ανάκλησης μισθολογικών παροχών θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις θέτει η αρχή της διαφάνειας, θα πρέπει δηλαδή να είναι διατυπωμένοι κατά τρόπο που να προκύπτει ποιες παροχές αφορά το δικαίωμα ανάκλησης και οι προϋποθέσεις με τη συνδρομή των οποίων μπορεί να ασκηθεί το δικαίωμα αυτό. Επιβάλλεται η αναφορά λόγων ανάκλησης, οι οποίοι θα πρέπει να είναι «ειδικοί και σοβαροί» . Όροι που επιφυλάσσουν στον εργοδότη ένα ιδιαίτερα ευρύ δικαίωμα ανάκλησης χωρίς να προσδιορίζουν τις παροχές που αυτό αφορά και τους λόγους άσκησης του δεν ανταποκρίνονται στην επιταγή της διαφάνειας και συνεπώς είναι άκυροι.

Η κατά βούληση μεταβολή συμβατικών δικαιωμάτων, χωρίς αυτή να εξαρτάται από τη συνδρομή ενός ειδικού και σοβαρού λόγου, ενέχει το στίγμα της καταχρηστικότητας, γιατί περιορίζει το ουσιωδέστατο δικαίωμα του εργαζομένου που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αμοιβής, κατά τρόπο που θέτει σε κίνδυνο την επίτευξη του επιδιωκόμενου απ' αυτόν σκοπού της σύμβασης.

9.2. Τροποποιητική καταγγελία

Για τη μείωση του μισθού ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην τροποποιητική καταγγελία, στην καταγγελία δηλαδή που γίνεται υπό την αίρεση της απόρριψης από τον εργαζόμενο της προτεινόμενης από τον εργοδότη μεταβολής των όρων εργασίας (εδώ του μισθού). Εννοείται ότι ο προτεινόμενος νέος μισθός δεν μπορεί να είναι κατώτερος του νομίμου. Η τροποποιητική καταγγελία είναι παράνομη, αν το περιεχόμενο των τροποποιημένων όρων αντιβαίνει σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Η τροποποιητική καταγγελία θέτει τον εργαζόμενο προ του διλήμματος: ή να αποδεχθεί την προηγούμενη τροποποίηση ή να συνεχισθεί η εργασιακή σχέση με δυσμενέστερους όρους ή να την απορρίψει και να αποχωρήσει λαμβάνοντας την νόμιμη αποζημίωση. Όπως δε κάθε καταγγελία έτσι και αυτή, ως άσκηση δικαιώματος, υπόκειται στον έλεγχο του 281 ΑΚ. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση την ΑΚ 281 πρέπει όμως να προσαρμοσθεί στον σκοπό που επιδιώκει η τροποποιητική καταγγελία. Εφόσον πρωταρχικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας δεν είναι η λύση της εργασιακής σχέσης αλλά η συνέχιση με διαφορετικούς (δυσμενέστερους) όρους εργασίας, ο δικαστικός έλεγχος πρέπει να στραφεί στην διαπίστωση λόγων που να δικαιολογούν αντικειμενικά την προτεινόμενη τροποποίηση των όρων εργασίας. Ειδικότερα, όταν η προτεινόμενη τροποποίηση αφορά τον μισθό, θα πρέπει να ελέγχεται αν πράγματι συντρέχουν σοβαροί οικονομικοί λόγοι που να δικαιολογούν τη μείωση του ως μέτρο για την αντιμετώπισή τους. Αναμφίβολα είναι δικαιολογημένη η προτεινόμενη μείωση του μισθού, όταν με αυτή αποφεύγεται το κλείσιμο της επιχείρησης, ή η μείωση του προσωπικού.

Όταν ο εργοδότης προβαίνει μονομερώς σε μείωση του συμφωνημένου μισθού, χωρίς να έχει έγκυρα συμφωνηθεί δικαίωμα ανάκλησης, ή ασκώντας το δικαίωμα του αυτό καταχρηστικά, τότε η ενέργεια του αυτή συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και ο εργαζόμενος έχει όλα τα δικαιώματα που του παρέχει το δίκαιο σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής. Έτσι, αν η σύμβαση εργασίας είναι αορίστου χρόνου, έχει τη δυνατότητα, κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, να θεωρήσει την μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Εάν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, το άρθρο 7 του ν. 2112/1920 δεν εφαρμόζεται, μπορεί όμως ο εργαζόμενος να καταγγείλει ο ίδιος τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο και να αξιώσει αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ. Όπως ήδη αναφέρθηκε, εάν ο εργοδότης μειώσει το συμφωνημένο και καταβαλλόμενο μισθό και ο εργαζόμενος δεν αντιδράσει αλλά συνεχίσει να παρέχει για μακρό χρόνο αδιαμαρτύρητα την εργασία του, τότε συνάπτεται σιωπηρά τροποποιητική των όρων της αρχικής σύμβασης συμφωνία, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντιβαίνει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου ή στα χρηστά ήθη.

§10. Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

10.1. Χρόνος, τόπος και τρόπος πληρωμής

Χρόνος πληρωμής

Το άρθρο 655 ορίζει τα εξής: «Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε».

Κατ' απόκλιση από την ισχύουσα στις ενοχικές αμφοτεροβαρείς συμβάσεις αρχή της ταυτόχρονης εκπλήρωσης παροχής και αντιπαροχής, το άρθρο 655 θεσπίζει τον κανόνα της εκπλήρωσης της παροχής που βαρύνει τον εργαζόμενο. Ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας.

Η διάταξη του άρθρου 655 παρ. 1 ΑΚ, όπως προκύπτει από τη διατύπωση της, είναι ενδοτικού δικαίου, και επομένως επιτρέπονται αντίθετες συμφωνίες, δηλαδή συμφωνίες που θα προβλέπουν προπληρωμή του μισθού. Παράλληλα, δυνατή είναι η συμφωνία προκαταβολής του μισθού. Προκαταβολή είναι η κατ' εξαίρεση μερική ή ολική πληρωμή του μισθού, προτού γίνει αυτός απαιτητός. Η προκαταβολή δεν αποτελεί δάνειο αλλά καταβολή μισθού. Η διάκριση έχει σημασία κυρίως για τη δυνατότητα συμψηφισμού και για την τύχη των παροχών, σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης.

Επειδή ο μισθός υπολογίζεται συνήθως ανάλογα με ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του ή ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, ο μισθός καταβάλλεται κατά τη συμπλήρωση του καθορισμένου χρονικού διαστήματος (ημέρα, εβδομάδα, μήνας) ή κατά την εκάστοτε παράδοση του αποτελέσματος της εργασίας. Ενόψει του ότι ο

μισθός έχει και χαρακτήρα διατροφής, η υποχρέωση τμηματικής πληρωμής του σε ορισμένα μικρά χρονικά διαστήματα επιβάλλεται από το άρθρο 12 της 95 ΔΣΕ, η οποία έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα (κάθε εβδομάδα, 15νθήμερο, μήνα), τα οποία, αν δεν καθορίζονται με ιδιωτικές συμφωνίες, κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα προβλέπεται ότι η καταβολή του μισθού πρέπει να γίνεται σε εργάσιμες ημέρες.

Εφόσον το άρθρο 655 ΑΚ τάσσει δήλη ημέρα καταβολής του μισθού, με μόνη την πάροδο της ημέρας αυτής και χωρίς να χρειάζεται όχληση ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης (άρθρο 341 §1 ΑΚ) και οφείλει έκτοτε τόκους υπερημερίας (άρθρο 345 εδαφ. α' ΑΚ). Εάν οι αξιώσεις του εργαζομένου απορρέουν από μη νόμιμη παροχή εργασίας (π.χ. παράνομη υπερωριακή απασχόληση, εργασία παρά το νόμο τις Κυριακές κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται, εργασία κατά τις ημέρες που ο εργαζόμενος δικαιούται εβδομαδιαίας ανάπαυσης λόγω νόμιμης εργασίας κατά τις Κυριακές κλπ.), επειδή ως προς αυτές δεν ορίζεται από το νόμο δήλη ημέρα πληρωμής, καθόσον δεν αποτελούν μισθό, τόκοι οφείλονται από την επίδοση της αγωγής ή από την τυχόν προηγηθείσα όχληση.

Τόπος πληρωμής

Ο συνηθισμένος τόπος για τη πληρωμή του μισθού είναι ο τόπος όπου προσφέρεται η εργασία και που είναι συνήθως ο τόπος της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (βλ. και άρθρο 320 ΑΚ). Η δυνατότητα καθορισμού διαφορετικού τόπου πληρωμής, με συμφωνία των μερών, περιορίζεται από την 95 ΔΣΕ (άρθρο 13), η οποία επιβάλλει να γίνεται η πληρωμή στο τόπο της εργασίας ή κοντά σ' αυτόν, και απαγορεύει την πληρωμή σε παντοπωλεία ή σε άλλα παρόμοια καταστήματα.

Τρόπος πληρωμής

Η πληρωμή του χρηματικού μισθού πρέπει να γίνεται στο νόμισμα που κυκλοφορεί σε μετρητά (άρθρο 3 § 1 ΔΣΕ 95 που κυρώθηκε με τον ν. 3248/1955). Η καταβολή με τη μορφή γραμματίων, «μπον», τοκομεριδίων ή συναλλαγματικών απαγορεύεται (άρθρο 3 §1 ΔΣΕ 95).

Η καταβολή του μισθού, ολόκληρου ή μέρους, μπορεί να γίνει και από τρίτο στο πλαίσιο κάποιας τριπρόσωπης ενοχικής σχέσης, και μάλιστα κατά τρόπο που να παράγεται άμεση αξίωση κατά του τρίτου. Έτσι, στο πλαίσιο σύμβασης δανεισμού εγκύτως συμφωνείται μεταξύ αρχικού εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου, στον οποίο ο εργαζόμενος παραχωρείται («δανείζεται»), ότι το μισθό θα καταβάλλει ο τρίτος.

Ο εργοδότης, κατά την εξόφληση των αποδοχών, υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο εκκαθαριστικό σημείωμα, όπου θα απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές του προσωπικού και οι κρατήσεις (άρθρο 18 ν. 1082/1980). Δικαιούται δε να ζητήσει από τον εργαζόμενο, όπως κάθε οφειλέτης, έγγραφη εξοφλητική απόδειξη ότι εξοφλήθηκε ο μισθός (ΑΚ 424). Τέτοια αποτελεί και το εκκαθαριστικό σημείωμα, όταν περιέχει και δήλωση του μισθωτού ότι εξοφλήθηκε ο μισθός που αναφέρεται σ' αυτό.

Η εξοφλητική απόδειξη που προσκομίζει ο εργοδότης για την απόδειξη της ένστασης εξόφλησης των προβαλλόμενων από τον εργαζόμενο μισθολογικών απαιτήσεων, αποδεικνύει την εξόφληση τους μόνον όταν αναγράφονται σ' αυτή αναλυτικά τα ποσά που καταβλήθηκαν και η αιτία πληρωμής τους. Διαφορετικά δεν αποδεικνύει την εξόφληση των διεκδικούμενων από τον εργαζόμενο απαιτήσεων ακόμη και αν αναγράφεται σ' αυτή ότι περιέχει πλήρη εξόφληση των απαιτήσεων του εργαζομένου.

10.2. Συνέπειες μη καταβολής

Η μη εκπλήρωση από τον εργοδότη της υποχρέωσης του για έγκαιρη πληρωμή του μισθού, εκτός από τις αστικές συνέπειες, συνεπάγεται και ποινικές κυρώσεις και δίνει διάφορα δικαιώματα στον εργαζόμενο. Ειδικότερα:

A) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ασκήσει σχετική αγωγή και να ζητήσει τους καθυστερούμενους μισθούς εντόκως από την ημέρα που έπρεπε να καταβληθούν, καθώς και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία που προξένησε η καθυστέρηση πληρωμής. Μόνη η καθυστέρηση ή η άρνηση πληρωμής δεν αποτελούν αδικοπραξία. Επίσης, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την προσωρινή επιδίκαση των απαιτητών μισθών με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων (άρθρο 728 ΚΠολ.Δ)

B) Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας, μέχρι να καταβληθεί ο μισθός. Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης καθιστά τον εργοδότη, ο οποίος είναι μεν πρόθυμος να δεχθεί την παροχή που του προσφέρεται (εργασία) αλλά δεν προσφέρει την αντιπαροχή που του ζητείται (δεδουλευμένοι μισθοί), υπεrhήμερο δανειστή (ΑΚ 353). Συνέπεια της υπερημερίας του ως προς την αποδοχή της εργασίας είναι ότι οφείλει μισθούς για όσο διάστημα ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του λόγω της επίσχεσης.

Εάν περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν αξίωση για δεδουλευμένους μισθούς, μπορούν να ασκήσουν από κοινού το δικαίωμα επίσχεσης, αρνούμενοι έτσι την παροχή εργασίας μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης τη δική του παροχή προς αυτούς (ομαδική επίσχεση εργασίας). Η ομαδική επίσχεση εργασίας δεν αποτελεί απεργία. Γι' αυτό δεν απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων και όρων για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Τα ο γεγονός ότι το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται συλλογικά δεν αλλοιώνει το χαρακτήρα του και δεν μεταβάλλει την αποχή σε απεργία. Διαφορά μεταξύ ομαδικής επίσχεσης και απεργίας υπάρχει όχι μόνο στις προϋποθέσεις άσκησης αλλά και στις συνέπειες. Ενώ κατά τη διάρκεια της απεργίας οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σ' αυτή δεν έχουν αξίωση στο μισθό, στην περίπτωση της επίσχεσης, η άσκηση της οποίας περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία δανειστή, διατηρούν την αξίωσή τους στο μισθό σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ.

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης (ατομική ή ομαδική), όπως η άσκηση κάθε δικαιώματος υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ. Στο πλαίσιο ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας, θα πρέπει να λάβει κανείς υπόψη την ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης παροχής. Η παροχή εξαρτημένης εργασίας είναι στενά

συνυφασμένη με το χρόνο και για όσο διάστημα δεν εκπληρώνεται χάνεται οριστικά. Επομένως, η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του έως ότου ο εργοδότης καταβάλει τους δεδουλευμένους μισθούς δεν συνεπάγεται απλώς τη μετάθεση του χρόνου εκπλήρωσης της οφειλόμενης από τον εργαζόμενο παροχής, όπως συμβαίνει στις άλλες ενοχικές σχέσεις, αλλά τη μερική αδυναμία. Έτσι, ενώ, κατά κανόνα, η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης συνεπάγεται για το δανειστή τη μετάθεση του χρονικού σημείου εκπλήρωσης της οφειλόμενης προς αυτόν παροχής, χωρίς κατά τα λοιπά να θίγεται η αξίωσή του, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η παροχή για όσο χρόνο διαρκεί η επίσχεση καθίσταται αδύνατη και ο εργαζόμενος απαλλάσσεται οριστικά. Η συνέπεια αυτή δεν αποκλείει την επίσχεση εργασίας, είναι όμως ένα στοιχείο το οποίο δεν πρέπει να αγνοείται κατά τον έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος.

Έχει κριθεί ότι το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται καταχρηστικά, όταν η οφειλόμενη απαίτηση είναι ασήμαντη ή η καθυστέρηση στην πληρωμή του μισθού αναμένεται να είναι σύντομη. Η νομολογία για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης της εργασίας θέτει ως προϋπόθεση η καθυστέρηση στην καταβολή του μισθού να είναι αξιόλογη. Με δεδομένο, πάντως, ότι ο μισθός καταβάλλεται σε τακτά μικρά χρονικά διαστήματα και αποτελεί μέσο συντήρησης του μισθωτού, τα όρια ανοχής της καθυστέρησης είναι περιορισμένα.

Γ) Να ζητήσει από το δικαστήριο την κήρυξη του εργοδότη που είναι έμπορος σε πτώχευση, αν η καθυστέρηση του μισθού, μαζί με άλλα περιστατικά, υποδηλώνει παύση των πληρωμών προς τους δανειστές του.

Δ) Να θεωρήσει, στη σύμβαση αορίστου χρόνου, ότι η καθυστέρηση καταβολής του μισθού, εφόσον αυτή γίνεται δολίως προς εξαναγκασμό του εργαζομένου σε παραίτηση, αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη και να αποχωρήσει αξιώνοντας την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης. Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, η καθυστέρηση μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης (ΑΚ 672). Επειδή δε ο σπουδαίος λόγος, στην περίπτωση αυτή, συνίσταται σε αθέτηση της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη, ο τελευταίος υποχρεούται να αποζημιώσει τον εργαζόμενο για τη ζημία που υπέστη εξαιτίας της πρόωρης λύσης της σύμβασης (ΑΚ 673).

Ε) Η μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών συνιστά ποινικό αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες και με χρηματική ποινή (άρθρ. 8 §1 ν. 2336/1995 που αντικατέστησε το άρθρο μόνο του α.ν. 690/1945). Πρόκειται για έγκλημα «δια παραλείψεως τελούμενον» και συντελείται ευθύς ως ο υπόχρεος παραλείψει να καταβάλει στο δικαιούχο μισθωτό τις οφειλόμενες σ' αυτόν αποδοχές, μέσα στην προθεσμία που προβλέπει η ατομική σύμβαση ή ο νόμος (άρθρο 655 ΑΚ). Διώκεται μετά από μήνυση από τον εργαζόμενο, από τα όργανα της επιθεώρησης εργασίας και αυτεπάγγελα. Η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή του οφειλόμενου μισθού δεν συνιστά αδικοπραξία ούτε η ποινική ευθύνη του εργοδότη για παράβαση της υποχρέωσης αυτής μεταβάλλει την μισθολογική αξίωση σε αξίωση από αδικοπραξία.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

ΑΠ.1123/07 σ. 1123 Δ.Ε.Ν. – Τόμος 63/2007 Τεύχος 1500

Οικιακοί μισθωτοί – Ειθισμένος μισθός

Έννοια οικιακού μισθωτού και οικόσιτου οικιακού μισθωτού. – Αν δεν υπάρχει συμφωνία για το ύψος του μισθωτού, οφείλεται ο «ειθισμένος μισθός». – Τι λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ειθισμένου μισθού.

Οικιακοί μισθωτοί είναι εκείνοι που με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν στον εργοδότη τους υπηρεσίες για τις οικιακές τους ανάγκες αλλά και προσωπική περιποίηση κυρίως όταν ο ίδιος αδυνατεί λόγω ηλικίας ή ασθενείας να επιμεληθεί τον εαυτό του. Όταν οι εργαζόμενοι αυτοί διαμένουν και διατρέφονται στην κατοικία του εργοδότη χαρακτηρίζονται ως οικόσιτοι οικιακοί μισθωτοί. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 ΑΚ, προκύπτει ότι αν δεν υπάρχει συμφωνία για το ύψος του μισθού ή δεν προβλέπεται νόμιμος μισθός, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τον «ειθισμένο μισθό».

Στην υπόθεση που κρίνεται, με την ένδικη αγωγή της η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τους αρχικά εναγομένους και προσέφερε σ' αυτούς τις υπηρεσίες της ως οικόσιτη οικιακή βοηθός και ασχολείτο με όλες τις οικιακές εργασίες, την εν γένει καθαριότητα της οικίας και τη φροντίδα και επίβλεψη των τέκνων των εναγόμενων, και ότι με βάση τις αποδοχές που κατέβαλλαν άλλοι μισθωτές υπηρεσιών για όμοια εργασία σε άλλους εργαζόμενους της ίδιας ηλικίας που παρείχαν το ίδιο είδος εργασίας στον ίδιο τόπο και χρόνο και υπό τις ίδιες συνθήκες, ο ειθισμένος μισθός τον οποίο δικαιούται η ενάγουσα ανέρχεται στα αναφερόμενα στην αγωγή ποσά.

Ειδικότερα, για τον υπολογισμό του ειθισμένου μισθού το Εφετείο έλαβε υπ' όψη: α) τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούσαν κατά το χρονικό

διάστημα εργασίας, β) τις οικιακές εργασίες που εκτελούσε, γ) την απαλλαγή της αναιρεσίβλητης . Το Εφετείο έκρινε, ότι ο ειθισμένος μισθός που δικαιούται η αναιρεσίβλητη για το παραπάνω χρονικό διάστημα ανέρχεται στα αναφερόμενα στην προσβαλλόμενη απόφαση χρηματικά ποσά, τα οποία της επιδίκασε. Έτσι όπως έκρινε το Εφετείο, προκειμένου να προσδιορίσει τον ειθισμένο μισθό της αναιρεσίβλητης, δεν παραβίασε την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 653 του ΑΚ.

ΑΠ. 546/07 σ. 1114 Δ.Ε.Ν. – Τόμος 63/2007 Τεύχος 1500

Αρχή ίσης μεταχειρίσεως – Οικειοθελείς παροχές

Οι οικειοθελείς παροχές που δίδονται από ελευθεριότητα και με επιφύλαξη δεν μπορεί να μετατραπούν σε συμβατικές υποχρεώσεις, ανεξαρτήτως του μακροχρονίου, του αδιάλειπτου ή του γενικευμένου της καταβολής τους.

Ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή, την οποία με βάση το νόμο ή τη συμφωνία καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Επομένως, δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές, που δίδονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο εκουσίως από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση ή με πρόθεση, εκδηλούμενη και από τα δύο μέρη, να αποτελέσουν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία και ως εκ τούτου δεν ιδρύονται υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα αναφορικά με τις παροχές αυτές, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να έχει τη δυνατότητα να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε και να παύσει τη χορήγηση τους. Οι οικειοθελείς αυτές παροχές δεν είναι δυνατόν να μετατραπούν σε συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη, ανεξαρτήτως του μακροχρονίου, του αδιαλείπτου ή του γενικευμένου της καταβολής τους, ιδίως αν αυτός (εργοδότης) κατά την έναρξη της χορηγήσεως τους ή έστω, πριν δημιουργηθούν οι συνθήκες της δεσμευτικότητας τους, επιφύλαξε για τον

εαυτό του το δικαίωμα να τις διακόψει ελευθέρως και μονομερώς οποτεδήποτε.

ΑΠ. 413/08 σ. 1268 Δ.Ε.Ν. – Τόμος 64/2008 Τεύχος 1523

Στοιχεία αγωγής περί υπολογισμού της παρεχομένης τροφής στον μισθό.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνεται, εκτός του μισθού, και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος ή το αντίτιμο της παροχής σε είδος και ειδικότερα, της τροφής που χορηγείται σταθερά και μόνιμα, ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα των παρεχομένων υπηρεσιών. Η αγωγή, όμως, με την όποια ζητείται ο υπολογισμός στα επιδόματα εορτών και άδειας και στις αποδοχές άδειας και της συμφωνημένης ή κατά το νόμο παροχής σε είδος και συγκεκριμένα, της τροφής, για να είναι ορισμένη, κατά το άρθρο 216 παρ. 1 Κ.Πολ.Δ., πρέπει να περιέχει, εκτός των άλλων στοιχείων, το αντίτιμο σε χρήμα της τροφής κατά μήνα ή κατά ημέρα και το αιτούμενο συνολικό για το επίδικο χρονικό διάστημα ποσό. Τέλος, με το άρθρο 13 της ΔΑ 41/81, που κηρύχθηκε εκτελεστή με την υπ' αριθμ. 14481 της 28-5/ 1-6-81 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, χορηγήθηκε ή συγκεκριμένη παροχή σε είδος (τροφή) στους εργαζόμενους στα εστιατόρια και συναφή καταστήματα όλης της Χώρας. Στην προκείμενη περίπτωση ο αναιρεσείων με την ένδικη αγωγή του ζήτησε να συνυπολογισθεί το αντίτιμο τροφής για τον καθορισμό του ποσού των επιδομάτων εορτών και αδειας και των αποδοχών αδειας του επιδίκου χρονικού διαστήματος.

Το εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση του, απέρριψε το ανωτέρω αίτημα, ως αόριστο, διότι στο δικόγραφο της αγωγής δεν εκτίθεται ότι ο αναιρεσείων, κατά τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσεως, ελάμβανε σταθερά και μόνιμα τροφή ή το αντίτιμο αυτής, ώστε η εν λόγω παροχή να περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών του. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παρά το νόμο κήρυξε απαράδεκτο, καθ'

όσον στο δικόγραφο της αγωγής εκτίθενται με σαφήνεια άπαντα τα κατά το νόμο απαιτούμενα ως άνω στοιχεία για τη θεμελίωση του αιτήματος αυτού.

Εφ. Θεσ. 1312/07 σ. 898 Δ.Ε.Ν. – Τόμος 64/2008 Τεύχος 1519
Μισθός – Έδρα και εκτός έδρας – Παραχώρηση αυτοκινήτου

Τι δεν αποτελεί μισθό.- Έννοια της «έδρας εργασίας» και τι μπορεί να συμφωνηθεί ως τόπος παροχής της εργασίας.- Περίπτωση παροχής της χρήσεως αυτοκινήτου και δαπανών μετακινήσεως κλπ. και κρίση ότι δεν αποτελούσαν αποδοχές.

Οι πρόσθετες παροχές που δίδονται στον εργαζόμενο όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας του, αλλά για άλλους λόγους, δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού, εκτός αν ορίζεται το αντίθετο σε κανονιστική διάταξη ή στην ατομική σύμβαση εργασίας. Μεταξύ των εργοδοτικών παροχών που δεν είναι μισθολογικές περιλαμβάνονται και α) εκείνες που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχειρήσεως, β) οι εν γένει οικειοθελείς παροχές με τη σαφή βούληση του εργοδότη ότι αυτός μπορεί, οποτεδήποτε θελήσει, να τις ανακαλέσει και να παύσει τη χορήγηση τους, γ) τα έξοδα (οδοιπορικά κλπ.) και η αποζημίωση που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την απασχόληση του εκτός της έδρας του τόπου εργασίας του, εκτός αν έχει συμφωνηθεί ότι θα καταβάλλεται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση και τον αριθμό των ημερών εργασίας εκτός έδρας.

«Έδρα εργασίας» ή έδρα της επαγγελματικής κατοικίας του μισθωτού είναι ο τόπος, στον οποίο κατά τρόπο νόμιμο και συνήθη είναι αυτός υποχρεωμένος να παρέχει τις υπηρεσίες του, κατά τους όρους της αρχικής ή μεταγενέστερης σύμβασης εργασίας.

Ως τόπος δε για τη μόνιμη παροχή της εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί όχι μόνον ορισμένο σημείο, αλλά και διάφοροι τόποι και δη ορισμένη περιφέρεια, μικρότερη ή μεγαλύτερη, ή περισσότερες περιφέρειες ή χώρες του

εξωτερικού, αν αυτό επιβάλλεται από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας.

Η εναγομένη κατά το ένδικο χρονικό διάστημα είχε παραχωρήσει στον ενάγοντα και τη χρήση ενός αυτοκινήτου (Ι.Χ.Ε.) . Όμως, το αυτοκίνητο του είχε δοθεί για να το χρησιμοποιήσει για τις ανάγκες της επιχείρησης για τη διευκόλυνση της εργασίας του και των μετακινήσεων του στις διάφορες πόλεις της Ελλάδος και σε κάθε πελάτη. Δεν του είχε δοθεί για την κάλυψη ατομικών ή οικογενειακών αναγκών του. Έστω δε και αν παρείχε (η χρήση του) και ωφέλεια στον ενάγοντα, ή και αν επί μακρό χρόνο χρησιμοποιούσε το αυτοκίνητο, η συγκεκριμένη παροχή δεν ήταν μισθολογική, εφ' όσον πάντοτε χορηγούνταν για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης της εναγομένης, χωρίς να ασκεί καμία επιρροή αν η παροχή δόθηκε οικειοθελώς σε εκτέλεση νομικής ή συμβατικής υποχρέωσης.

Τέλος, η εναγομένη κατέβαλλε στον ενάγοντα κάθε μήνα τις δαπάνες του (διατροφής, ξενοδοχείου και μετακίνησης) κατά τις επισκέψεις του σε διάφορες πόλεις της Ελλάδος ή στο εξωτερικό. Και αυτές οι παροχές του δόθηκαν ως αντάλλαγμα της εργασίας του και δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού.

ΑΠ. 2085 σ. 181 Δ.Ε.Ν. – Τόμος 64/2008 Τεύχος 1509

Τακτικές αποδοχές

Έννοια «μισθού» και «τακτικών αποδοχών» ως βάσεως υπολογισμού της αποζημίωσης. – Ως μισθός θεωρούνται και οι πρόσθετες πάγιες παροχές όπως το επίδομα εξόδων κινήσεως και το επίδομα ισολογισμού.

Ως μισθός θεωρείται στη σύμβαση εργασίας κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη σύμβαση καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας.

Το ποσό της οφειλόμενης αποζημιώσεως στον αποχωρούντα μισθωτό καθορίζεται ανάλογα με το χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσεως στον τελευταίο εργοδότη του, υπολογίζεται δε με βάση το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού κατά τον τελευταίο πριν από την αποχώρηση του μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή χορηγούμενη όχι προσκαίρως, αλλά σταθερώς και μονίμως, ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας. Άρα στις αποδοχές αυτές συνυπολογίζονται, εν όψει της τακτικότητας της παροχής τους, τα καταβαλλόμενα σταθερώς και μονίμως, ως πρόσθετες πάγιες παροχές, επίδομα εξόδων κινήσεως και επίδομα ισολογισμού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ, ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 1987
- ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΒΑΣ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΥ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ, ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, 1994
- ΓΡΗΓΟΡΗ ΣΠ. ΜΕΝΤΗ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 1992
- ΔΕΝ (ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ), ΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ 2007 ΚΑΙ 2008
- ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2008 ΚΑΙ 1999
- ΙΩΑΝΝΗΣ Δ. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 1995
- ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2011
- ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ Κ. ΛΕΟΝΤΑΡΗ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2009
- ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2009
- ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, 2004
- ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΔΗΜΑΡΑ, ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2002
- ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΓΕΡΜ. ΒΛΑΣΤΟΣ, ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2009
- ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ, 2010