



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

**ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ
ΜΕΤΡΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ΦΑΤΤΑ ΑΥΓΟΥΣΤΙΝΑ

ΚΟΚΚΟΤΑ ΕΙΡΗΝΗ

ΑΥΓΕΡΗ ΛΑΜΠΡΙΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΤΗΤΗΣ : ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΠΑΤΡΑ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το δικαίωμα της επίσχεσης προβλέπεται από το άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα, το οποίο ορίζει ότι: *«Αν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή του, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής έως ότου ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (δικαίωμα επίσχεσης)»*
Το δικαίωμα αυτό στο πεδίο του Εργατικού Δικαίου ασκείται ιδιαίτερα στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής των αποδοχών του εργαζόμενου. Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η επίσχεση εργασίας ως μέτρο προστασίας για τους εργαζόμενους.
Λέξεις κλειδιά: Επίσχεση, απεργία, Εργατικό Δίκαιο

ABSTRACT

The right of attachment is provided by Article 325 of the Civil Code, which stipulates that: *until the creditor fulfills his obligation (right of postponement) "*
This right in the field of Labor Law is exercised especially in the case of late payment of the employee's salary. This paper examines work suspension as a protection measure for employees.
Keywords: Postponement, strike, Labor Law

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	2
Abstract	2
1.Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδότη και μισθωτού σε μια σύμβαση εργασίας	6
Γενικά.....	6
Υπογραφή της σύμβασης Έννοια-Περιεχόμενο	6
Διακρίσεις Συμβάσεων Εργασίας.....	6
Είδη Σύμβασης Εργασίας.....	6
Οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη και του μισθωτού σε μια σύμβαση εργασίας.....	7
Οι υποχρεώσεις του μισθωτού	8
Υποχρέωση υπακοής	9
Υποχρέωση πίστης	9
Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....	10
Καταβολή αμοιβής στον εργαζόμενο	10
Υποβολή μισθού χωρίς παροχή εργασίας	11
Υποχρέωση πρόνοιας	12
Η υποχρέωση για απασχόληση.....	12
Η Σημασία του μισθού για τον εργαζόμενων.....	13
2.Επίσχεση Εργασία.....	15
Επίσχεσης εργασίας και Μέτρα προστασίας μισθού	15
Η Επιλογή της επίσχεσης εργασίας.....	17
Πώς ασκείται νομίμως η επίσχεση εργασίας	18
Άρση-Ματαιώση επίσχεσης εργασίας	19
Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης (περιπτωσιολογία)	19
Συνέπειες παράνομης επίσχεση εργασίας.....	20
Επίδομα επίσχεσης εργασίας από ΟΑΕΔ	20
Ομαδική Επίσχεση Εργασίας	21
Προϋποθέσεις άσκησης ομαδικής επίσχεσης εργασίας	21
Τρόπος άσκησης αμαδικής επίσχεσης εργασίας	21
Διαφορές της ομαδικής επίσχεση εργασίας από την απεργία.....	22
Συγκριτική επισκόπηση- Επίσχεση εργασίας- Απεργία.....	22
Απόλυση εργαζομένου που ασκεί επίσχεση.....	23
Καταγγελία λόγω άσκησης από τον εργαζόμενο δικαιωμάτων,που παρέχουν σ' αυτόν ο νόμος η ή σύμβαση.....	23
Η Άκυρη επίσχεση ως παραίτηση.....	25

Απόσπασμα	
Νομολογίας.....	
.....	26
1.	
Δικαστικές αποφάσεις περι επίσχεσης εργασίας.....	29
Καταχρηστικότητα επίσχεσης εργασίας	29
2.	A
σφάλιση και Επίσχεση	
εργασίας.....	32
Επίσχεση εργασίας έννοια.....	32
Γενικά περι Υπαγωγής στην	
Ασφάλιση.....	32
Ιστορικό	33
Προϋποθέσεις Νόμιμης	
Επίσχεσης.....	
...34	
Ασφαλιστική Τακτοποίηση κατ' το χρόνο επίσχεσης εργασίας.....	34
Μισθωτοί	
Απασχολούμενοι.....	
.....	34
Ελεύθεροι Επαγγελματίες	34
ΠΟΡΙΣΜΑ (Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5)	35
I. Ιστορικό.....	35
II. Ενέργειες του Συνηγόρου του Πολίτη	36
III. Απάντηση του ΙΚΑ στις επισημάνσεις και προτάσεις του ΣτΠ.....	38
IV. Περαιτέρω ενέργειες του ΙΚΑ.....	39
V. Νομοθετική πρωτοβουλία – η καταργηθείσα ρύθμιση του άρθρου 55 παρ. 4 του ν.	
4301/2014	40
VI. Νομικό πλαίσιο και επισημάνσεις	41
1. Το δικαίωμα της επίσχεσης στη σύμβαση	
εργασίας.....	41
2. Ασφαλιστική αντιμετώπιση του χρόνου επίσχεσης	
εργασίας.....	42
3. Αστυνομία της Διοικητικής κρίσης σχετικά με την υπαγωγή στην ασφαλιστική από	
τις αποφάσεις των πολιτικών	
δικαστηρίων.....	44
Συμπεράσματα και προτάσεις	46
Συμπεράσματα.....	
.....	48
Βιβλιογραφία.....	
.....	51

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- ΑΠ. Άρειος Πάγος
- ΑΚ. Αστικός Κώδικας
- Εργατ. Δικ: Εργατικό Δίκαιο
- ΕεργΔ. Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο
- ΚπολΔ. Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
- ΔΕΝ. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Εφαθ. Εφετείο Αθηνών
- λ.χ. λόγου χάρη
- σελ. σελίδα/ες
- κ.λπ. και λοιπά
- π.χ. παραδείγματος χάριν
- υπ' αριθμ. υπ' αριθμόν
- κ.τ.λ. και τα λοιπά
- ενν. εννοείται
- εδ. εδάφιο
- ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων- Ενιαίο Ταμείο, ασφάλισης μισθωτών.
- ΣτΕ. Συμβούλιο της Επικρατείας
- ΑΠΑ. Αναλυτική Περιοδική Δήλωση
- ΣΕΠΕ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- ΚΒΑΕ. Κώδικας βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων
- ΕΦΚΑ. Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

1.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΑ

Οι σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών, ρυθμίζονται από το Εργατικό Δίκαιο. Περιλαμβάνονται διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων, καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών. Παράλληλα το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζόμενων, των εργοδοτών και του Κράτους, πάντοτε από την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων, Νομοθετικών Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων κλπ. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζόμενων ή όλα τα ζητήματά τους, εφαρμόζονται συμπληρωματικά (επικουρικώς) οι σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΈΝΝΟΙΑ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία, γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα άτομο (υπάλληλος, εργάτης κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σ' ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Στη σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομισθίο και να εκπληρώσει, βέβαια, και τις λοιπές υποχρεώσεις που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο Δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται ή καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομισθίο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κλπ) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση. Λέγοντας νομική (προσωπική) εξάρτηση, εννοούμε ότι ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει το δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών.

Λέγοντας οικονομική εξάρτηση εννοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (εργοδότη), προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος αμοιβής του. Γενικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι: α) Η θέση από τον εργαζόμενο της

εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη. β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωσή του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η βασική διαφορά μεταξύ σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν αορίστου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημιώσεως. Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, και εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες, χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται όχι μόνο η παροχή εργασίας χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά η εργασία να παρέχεται με τους ίδιους όρους. Εάν παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των συμβαλλομένων (εργοδότη – μισθωτού) και ατύπως με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατό να καταρτισθεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφορικός ή γραπτώς. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες. Μολαταύτα και μια προφορική σύμβαση εργασίας είναι καθόλα έγκυρη.

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και ανάλογα με το είδος της, λήγει με τους εξής τρόπους: Πρώτον, αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειάς της, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Δεύτερον, με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων. Τρίτον, με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Τέταρτον, με το θάνατο του εργαζομένου.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου: Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως ο εργαζόμενος μετά τη λήξη της συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε σιωπηρά, οπότε, σε περίπτωση απόλυσης, πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (γραπτή κοινοποίηση, αποζημίωση). Το ίδιο συμβαίνει και στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου εφ' όσον αυτές κριθεί ότι έγιναν σκόπιμα για καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της για σπουδαίο λόγο, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. Σπουδαίος λόγος είναι η ύπαρξη γεγονότος κατά τη διάρκεια της σύμβασης εξαιτίας του οποίου είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη. Σπουδαίος λόγος για τον εργοδότη θεωρείται, για παράδειγμα, η επαγγελματική ανεπάρκεια του εργαζομένου, η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανειλημμένες απουσίες κ.ά. Σπουδαίος λόγος για τον εργαζόμενο θεωρείται, για παράδειγμα, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση πληρωμής του μισθού, η παράλειψη λήψης των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Εάν διαπιστωθεί ύπαρξη σπουδαίου λόγου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να προβεί σε αποζημίωση. Εάν όμως δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση,

ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

Σύμβαση αορίστου χρόνου: Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να γίνει μονομερώς είτε από τον εργοδότη (απόλυση) είτε από τον εργαζόμενο (οικειοθελής αποχώρηση). Η οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) μπορεί να γίνει ρητά ή σιωπηρά, και στην περίπτωση της δεν οφείλεται αποζημίωση. Σε κάθε περίπτωση, όμως, ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται, εφ' όσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, αποζημίωση για αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδείας. Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας είναι η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη (απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη). Η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη διακρίνεται σε τακτική και άτακτη. Τακτική είναι η καταγγελία με προειδοποίηση, δηλαδή επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσης μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί στον εργαζόμενο. Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε όσους έχουν υπαλληλική ιδιότητα.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Η πρώτη και κύρια υποχρέωση που αναλαμβάνει ο μισθωτός απέναντι στον εργοδότη του είναι να θέσει την εργατική του δύναμη στη διάθεσή του, στον τόπο και χρόνο που συμφωνήθηκε και να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του. Έτσι ο μισθωτός θεωρείται ότι εκπλήρωσε την υποχρέωσή του στον εργοδότη του με τη θέση της εργατικής του δύναμης στη διάθεσή του και ως εκ τούτου δικαιούται τις αποδοχές του (μισθό ή ημερομίσθιο) ακόμα και αν ο εργοδότης του, για λόγους που αναφέρονται σε αυτόν, δε χρησιμοποίησε το μισθωτό.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει, εκτός από την εργασία που συμφωνήθηκε και τις λεγόμενες παρεμφερείς εργασίες, οι οποίες είναι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία. Π.χ. στρώσιμο και καθάρισμα των τραπεζιών από το σερβιτόρο, συντήρηση της μηχανής του αυτοκινήτου και μικροεπισκευές της από τους οδηγούς κτλ. Στις περιπτώσεις των παρεμφερών εργασιών η αμοιβή του θα είναι ανάλογη με την αμοιβή της κυρίας εργασίας.

Εάν ο μισθωτός παρέχει εργασία άσχετη προς την κύρια εργασία του, τότε πρόκειται για δεύτερη σύμβαση, διαφορετική και ξένη προς την πρώτη (παράλληλη απασχόληση). Για κάθε εργασία από αυτές θα λάβει την αμοιβή που προβλέπεται γι' αυτή. Έτσι π.χ. οδηγός αυτοκινήτου, ο οποίος συντάσσει φορτωτικά έγγραφα, εισπράττει χρήματα ή βοηθάει στη φόρτωση και εκφόρτωση των εμπορευμάτων, θα πάρει τόσο την αμοιβή του οδηγού, όσο και την αμοιβή που προβλέπεται για τις άλλες αυτές εργασίες.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον τόπο που συμφωνήθηκε. Ο εργοδότης, εφόσον δε συμφωνήθηκε το αμετάθετο, έχει το δικαίωμα να μεταθέτει το μισθωτό σε διαφορετικό τόπο, με την προϋπόθεση όμως ότι αυτή δε συνεπάγεται χειροτέρευση της θέσης του μισθωτού. Σε αντίθετη περίπτωση, ο μισθωτός μπορεί να αρνηθεί τη μετάθεσή του, χωρίς να θεωρείται ότι παραβαίνει τις υποχρεώσεις του από τη

σύμβαση εργασίας.

Ο μισθωτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας στις εξής περιπτώσεις:

- Αν άσκησε το δικαίωμα της επίσχεσης, αν δηλ. δήλωσε στον εργοδότη, ο οποίος δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του προς αυτόν (π.χ. δεν του καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές του), ότι αναστέλλει την εργασία του μέχρις ότου ο εργοδότης του εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς αυτόν (στο παράδειγμά μας, του καταβάλλει τις αποδοχές του).
- Αν υφίσταται περίπτωση ανωτέρας βίας.
- Αν υπάρχει ανυπαίτιο κώλυμα του μισθωτού (π.χ. αρρώστησε).
- Αν ο μισθωτός μετέχει νόμιμα σε απεργία ή έχει κηρυχθεί από τον εργοδότη του ανταπεργία.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΥΠΑΚΟΗΣ

Η υποχρέωση αυτή του μισθωτού απορρέει από τη φύση της εξαρτημένης εργασίας και συνίσταται στη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη. Ο εργοδότης στην επιχείρησή του έχει διευθυντικό δικαίωμα, δηλ. έχει το δικαίωμα να καθορίζει τις συνθήκες και τους όρους με τους οποίους ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του, όπως π.χ. τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και τις μεθόδους εκτέλεσης αυτής, και γενικά να καθορίζει κάθε λεπτομέρεια αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησής του.

Στην άσκηση του δικαιώματός του αυτού είναι ελεύθερος, αρκεί να μην το ασκεί καταχρηστικά (άρθρο 281 ΑΚ), και να εφαρμόζει στις σχέσεις του με τους μισθωτούς του την αρχή της ίσης μεταχείρισής τους. Έτσι υπάρχει καταχρηστική άσκηση αυτού του δικαιώματός του, όταν π.χ. χωρίς επιχειρησιακή ανάγκη, αλλά για λόγους εκδίκησης ή για να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο να αποχωρήσει από την επιχείρηση τον μεταθέτει από το ένα τμήμα του εργοστασίου σε άλλο. Αντίστοιχη προς το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η υποχρέωση υπακοής του μισθωτού προς αυτόν.

Όσα αφορούν τις εργασιακές συμβάσεις, ιδιαίτερα δε το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, καθορίζονται με τον κανονισμό εργασίας, ο οποίος είναι υποχρεωτικός στις μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό μεγαλύτερο από εβδομήντα πρόσωπα.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ

Η υποχρέωση πίστης συνίσταται στην οφειλή του μισθωτού να μεριμνά για τα συμφέροντα της επιχείρησης και να παραλείπει κάθε τι που την προσβάλλει. Αυτή περιλαμβάνει την υποχρέωση εχεμύθειας (δηλ. τη μη διάδοση μυστικών της επιχείρησης), την απαγόρευση δωροληψίας και την απαγόρευση ανταγωνισμού του εργοδότη κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, αλλιώς ευθύνεται όχι μόνο σε παροχή αποζημίωσης στο ζημιωθέντα εργοδότη, αλλά και ποινικά.

Γενικά πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι ο μισθωτός, κατά την εκτέλεση της εργασίας του, πρέπει να δείχνει επιμέλεια και προσοχή, και να φροντίζει η εργασία του να αποδίδει το

καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και έχει ευθύνη για κάθε ζημιά ή ατέλεια που θα παρουσιαστεί, από υπαιτιότητά του, στο προϊόν που αυτός κατεργάζεται, τα μηχανήματα ή εργαλεία που χειρίζεται και γενικά τις εγκαταστάσεις του εργοδότη του.

ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Έναντι της εργασίας που παρέχει, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη την αντίστοιχη αμοιβή του, που ονομάζεται μισθός ή ημερομίσθιο (τις διακρίσεις βλέπε παραπάνω). Αν αυτές έχουν συμφωνηθεί μεταξύ τους, ονομάζονται συμβατικές αποδοχές (συμβατικός μισθός, συμβατικό ημερομίσθιο). Αν δεν έχουν συμφωνηθεί εκ των προτέρων, τότε καταβάλλονται οι ελάχιστες αποδοχές που καθορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις ή οι διαιτητικές αποφάσεις ή κάποια Υπουργική απόφαση.

Σε κάθε περίπτωση που λείπει σχετική συμφωνία, καταβάλλεται στο μισθωτό από τον εργοδότη μισθός ή ημερομίσθιο, εφόσον κατά τις αντιλήψεις των συναλλαγών η καταβαλλόμενη εργασία παρέχεται μόνο με μισθό ή ημερομίσθιο.

Οι αποδοχές του μισθωτού δεν καταβάλλονται πάντοτε μόνο από τον εργοδότη, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, όπως συμβαίνει π.χ. με τα φιλοδωρήματα. Οι βασικές μορφές που μπορεί να λάβει ο μισθός είναι οι εξής:

- Μισθός σε χρήμα. Ο μισθός σε χρήμα υπολογίζεται με διάφορους τρόπους. Βασική διάκριση είναι μεταξύ χρονικού μισθού αφενός και κατ' αποκοπή ή κατά τεμάχιο μισθού αφετέρου. Στην πρώτη περίπτωση ο μισθός υπολογίζεται ανάλογα με το χρόνο διάρκειας της παρεχόμενης εργασίας, συνήθως κατά μήνα. Στη δεύτερη ανάλογα με το επιτυγχανόμενο αποτέλεσμα και όχι ανάλογα με το χρόνο διάρκειάς της.
- Μισθός σε είδος. Ο μισθός σε είδος συνίσταται στην παραχώρηση στο μισθωτό από τον εργοδότη διαφόρων πραγμάτων ή ορισμένων υπηρεσιών, όπως π.χ. κατοικία, θέρμανση, φωτισμός, διατροφή. Ο μισθός σε είδος μπορεί να καλύπτει μέρος μόνο του μισθού και είναι επιτρεπτός μόνο εάν προβλέπεται από συλλογική σύμβαση, διάταξη νόμου ή έθιμο. Πάντως σε όλες τις περιπτώσεις παροχών σε είδος πρέπει η αξία τους να καλύπτει το ημερομίσθιο ή μισθό που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, οι διαιτητικές ή οι υπουργικές αποφάσεις.
- Μισθός με χορήγηση προμήθειας. Προμήθεια ή αμοιβή για το αποτέλεσμα είναι η συμμετοχή του μισθωτού με ποσοστά στην αξία (όχι το κέρδος) κάθε εμπορικής πράξης που συνάπτεται από το μισθωτό ή πραγματοποιείται με τη μεσολάβησή του. Αυτή είναι η συνηθισμένη αμοιβή για τους περιοδεύοντες υπαλλήλους (πλασιέ κτλ.), αλλά και για ορισμένους από τους εμποροϋπαλλήλους οι οποίοι, παράλληλα με το μισθό τους, εισπράττουν και προμήθεια.
- Μισθός με συμμετοχή στα κέρδη. Συμμετοχή στα κέρδη των εργασιών μιας επιχείρησης ή ενός τμήματός της παρέχεται κυρίως στους διευθύνοντες υπαλλήλους, οι οποίοι έτσι ενδιαφέρονται για το αποτέλεσμα των εργασιών της. Ο μισθωτός που πληρώνεται με αυτό τον τρόπο δεν παύει να προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ως προς αυτό διαφέρει από το συνεταίρο ο οποίος κατά την εργασία του είναι ισότιμος προς τους υπόλοιπους συνεταίρους.

Οι παραπάνω παροχές, επειδή δίνονται για την εργασία που παρέχεται από το μισθωτό σταθερό και μόνιμο και για αντάλλαγμα της εργασίας που συμφωνήθηκε αποτελούν τις τακτικές αποδοχές του. Αυτές περιλαμβάνουν αφενός τις βασικές αποδοχές του και αφετέρου ένα ποσό που παρέχεται κατ' επανάληψη επί αρκετό χρονικό διάστημα και αποτελείται από επιδόματα και από τις λεγόμενες προσαυξήσεις λόγω απασχόλησης υπερεργασιακής, υπερωριακής, νυχτερινής, Κυριακών και εορτών. Το να γνωρίζουμε ποιες παροχές του εργοδότη αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού έχει μεγάλη σημασία, ιδιαίτερα για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης του μισθωτού, των αποδοχών άδειας αναψυχής, των επιδομάτων εορτών κτλ.

ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μισθό στο μισθωτό, αν και αυτός δεν έχει εργαστεί πραγματικά στην επιχείρησή του. Οι σημαντικότερες από αυτές τις περιπτώσεις είναι οι εξής:

- Υπερημερία ή αδυναμία του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία. Κατά το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα, όταν ο εργοδότης είναι υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή όταν, για λόγους που αφορούν σε αυτόν και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία, αδυνατεί να αποδεχτεί την εργασία, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει το μισθό του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
Ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, όταν ο μισθωτός προσφέρει πραγματικά και με τον τρόπο που πρέπει την εργασία του και αυτός δεν τη δέχεται ή δηλώνει ότι δεν τη δέχεται (π.χ. άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών του μισθωτού ύστερα από άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας).
- Ανυπαίτιο κώλυμα εργασίας του μισθωτού εξαιτίας σπουδαίου λόγου. Κατά το νόμο (άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα) ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του να λάβει το μισθό του εάν, μετά δεκαήμερη (10) τουλάχιστον παροχή εργασίας στον εργοδότη του, εμποδίζεται να εργαστεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.
Ποσά που καταβλήθηκαν στο μισθωτό εξαιτίας του κωλύματος, σύμφωνα με υποχρεωτική ασφάλιση από το νόμο, δικαιούται ο εργοδότης να τα αφαιρέσει από το μισθό. Ο χρόνος κατά τον οποίο, διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για το μισθό του, ενώ υπάρχει πρόβλημα, δεν μπορεί να υπερβεί το μήνα, αν το κώλυμα επήλθε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε νόμιμα τη σύμβαση εργασίας εξαιτίας του κωλύματος.
Εννοείται ότι μισθωτοί αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες του 15ημέρου ή του μήνα, ενώ όσοι αμείβονται με μισθό δικαιούνται το μισό ή ολόκληρο το μηνιαίο μισθό.
Τις παραπάνω αποδοχές (15ημέρου ή μήνα) δικαιούται να λάβει ο μισθωτός μόνο μία φορά κάθε έτος υπηρεσίας του (δηλ. π.χ. το 1998, 1999 κτλ.) είτε μία φορά

εμφανιστεί (και διαρκέσει κατά τον παραπάνω χρόνο) το κώλυμα εργασίας στο έτος αυτό, είτε εμφανιστούν κατά τη διάρκειά του στο μισθωτό περισσότερα κωλύματα, μικρότερης χρονικής διάρκειας το καθένα.

- Διαθεσιμότητα του μισθωτού, Οι επιχειρήσεις, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας, μπορούν, αντί να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού τους, να το θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα, που δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

Κατά το διάστημα του χρόνου της διαθεσιμότητας καταβάλλεται στους μισθωτούς το μισό των πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών τους, δηλ. των αποδοχών τις οποίες θα έπαιρναν αν απασχολούνταν πλήρως από τον εργοδότη τους. Συνεπώς περιλαμβάνονται στις αποδοχές αυτές οι πάσης φύσεως παροχές και οι προσαυξήσεις τους, όπως π.χ. για τις Κυριακές, νύχτες κτλ. Κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας ο μισθωτός όχι μόνο δεν εργάζεται, αλλά ούτε καν είναι υποχρεωμένος να προσέρχεται στον τόπο της εργασίας του, έστω και για απλή παρουσίαση.

Ο χρόνος διαθεσιμότητας του μισθωτού θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του για όλα τα δικαιώματά του από τη σύμβαση εργασίας. Προκειμένου όμως για τα επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ο μισθωτός δικαιούται το μισό των επιδομάτων αυτών για τις ημέρες που διάρκεσε η διαθεσιμότητα.

- Ετήσια άδεια με αποδοχές. Οι μισθωτοί δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης κατά τη διάρκεια της οποίας τους καταβάλλονται οι αποδοχές των ημερών της άδειας και το επίδομα άδειας (για την ετήσια άδειά τους βλέπε το σχετικό κεφάλαιο).
- Σε περίπτωση επίσχεσης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού. Όταν ο μισθωτός έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη σχετική με την παροχή της εργασίας του (π.χ. να του καταβάλει δεδουλευμένες αποδοχές προηγούμενων μηνών), τότε δικαιούται να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής του παροχής απέχοντας από την εργασία, έως ότου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (στο παράδειγμά μας να του καταβάλει τις αποδοχές που του οφείλει).

Κατά το χρόνο της επίσχεσης της εργασίας του ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, γιατί κατά το χρόνο αυτό θεωρείται ότι ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερημερία.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Επειδή στη σχέση εργασίας προέχει το προσωπικό στοιχείο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων, την προστασία των ανηλίκων, των γυναικών κτλ. Όλα αυτά αναπτύσσονται παρακάτω στο κεφάλαιο για την προστασία της εργασίας.

Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Για τον εργαζόμενο η παροχή εργασίας του δεν αποτελεί μόνο μέσο για την απόκτηση των αποδοχών του (μισθού, ημερομισθίου κτλ.), αλλά και βασική εκδήλωση της προσωπικότητάς του και στοιχείο της επαγγελματικής και κοινωνικής του αναγνώρισης. Για το λόγο αυτό ο εργοδότης δεν αρκεί μόνο να αμείβει το μισθωτό, αλλά πρέπει να τον απασχολεί και μάλιστα κατά τρόπο κατάλληλο και ανάλογο με τα προσόντα του.

Η παραβίαση αυτή της υποχρέωσης μπορεί να αποτελεί τόσο παράβαση της σύμβασης εργασίας, όσο και προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

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 μια ανταλλακτική σχέση προς την κύρια 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 εργαζόμενου και της οικογένειάς του¹.

Μόνο εάν 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 κι 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 δε σχετίζονται το ίδιο άμεσα με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας που παρέχεται σε ορισμένο χρονικό διάστημα. Ενόψει 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.

1.Ο Κουκιάδης (Εργατ. Δικ., σελ.569) επισημαίνει ότι ο βιοποριστικός χαρακτήρας του μισθού θεμελιώνεται στην έννοια της εξάρτησης. Εφόσον ο εργαζόμενος δεσμεύει προς όφελος του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη και μαζί μ' αυτήν την προσωπικότητα του, αδυνατώντας να όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η δέσμευση αυτή να φροντίσει ο ίδιος να του εξασφαλίζεται η δυνατότητα για αξιοπρεπή ζωή, τόσο για τον ίδιο όσο και για την οικογένειά του.

2.ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ

Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει μέτρα προστασίας της αξίωσης για πληρωμή του μισθού, τα οποία αποσκοπούν να εξασφαλίσουν για τον εργαζόμενο ότι με οποιοσδήποτε συνθήκες θα πληρωθεί τον μισθό του. Οι διατάξεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Δεδομένης της σημασίας του μισθού για τη διαβίωση του εργαζομένου, ο νόμος έχει λάβει μέτρα για την προστασία του.

α) Απαγόρευση του συμψηφισμού του μισθού

Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις του εργοδότη από οποιαδήποτε αιτία, εκτός αν ο εργοδότης έχει απαίτηση από ζημία που του προξένησε με δόλο ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας.

β) Απαγόρευση κατάσχεσης του μισθού

Απαγορεύεται η κατάσχεση του μισθού στα χέρια του εργοδότη, εκτός από ποσοστό του μισθού για την ικανοποίηση απαιτήσεων διατροφής από το νόμο ή από διάταξη τελευταίας βουλήσεως ή για συνεισφορά στις ανάγκες της οικογένειας και ποσοστό 1/4 του μισθού για χρέη προς το Δημόσιο.

γ) Απαγόρευση εκχώρησης

Εφόσον οι ακατάσχετες απαιτήσεις είναι και ανεκχώρητες (ΑΚ 464), η απαίτηση για το μισθό είναι ανεκχώρητη προς την κατεύθυνση του εργοδότη. Οι εξαιρέσεις από την απαγόρευση της κατάσχεσης ισχύουν και στην περίπτωση της απαγόρευσης της εκχώρησης.

δ) Προνομιακή κατάταξη των μισθολογικών απαιτήσεων κατά την αναγκαστική εκτέλεση
Εάν ο εργοδότης έχει πολλά χρέη, υπάρχει κίνδυνος η περιουσία του να μην επαρκεί για την εξόφληση όλων των δανειστών του μεταξύ των οποίων είναι και οι εργαζόμενοι. Για την αποτροπή αυτού του κινδύνου θεσπίστηκε στην πολιτική μας δικονομία ειδική διάταξη, σύμφωνα με την οποία οι μισθολογικές αξιώσεις των εργαζομένων ικανοποιούνται προνομιακά σε σχέση με αξιώσεις άλλων δανειστών σε περίπτωση εκποίησης και πλειστηριασμού περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη και διανομής του εκπλειστηριασμού.

ε) Απαγόρευση παραίτησης από το νόμιμο μισθό

Η παραίτηση του εργαζομένου από τα κατώτατα όρια των νομίμων αποδοχών του είναι άκυρη και δεν παράγει έννομες συνέπειες. Αυτή η ρύθμιση κρίθηκε απαραίτητη, επειδή ο εργαζόμενος λόγω της θέσεώς του εύκολα θα μπορούσε να χειραγωγηθεί από την εργοδοτική πλευρά και να προβεί σε δηλώσεις ή να συρθεί σε συμφωνίες που δεν ανταποκρίνονται στη θέλησή του. Είναι όμως επιτρεπτή η παραίτηση από αποδοχές που υπερβαίνουν τα κατώτατα όρια. (Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 101.

Παράλληλα ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που δεν του καταβάλλεται ο συμφωνημένος μισθός, έχει τις εξής δυνατότητες:

α) Άσκηση αγωγής

Ο εργαζόμενος, όταν δεν του καταβάλλονται οι οφειλόμενες αποδοχές του, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη στο αρμόδιο δικαστήριο, το οποίο δικάζει κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών. Εκτός από τις οφειλόμενες αποδοχές του, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τόκους υπερημερίας, από τη δήλη ημέρα που έπρεπε να καταβληθούν οι αποδοχές.

Μάλιστα, μετά από τροποποίηση του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, η συζήτηση των αγωγών και των τακτικών ενδίκων μέσων επί των διαφορών για άκυρη απόλυση, μισθούς υπερημερίας και καθυστερούμενους μισθούς προσδιορίζεται υποχρεωτικά μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την κατάθεσή τους. Αν αναβληθεί η συζήτηση, αυτή προσδιορίζεται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες. Η απόφαση του δικαστηρίου δημοσιεύεται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη συζήτηση της αγωγής ή του τακτικού ενδίκου μέσου. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, η προτεινόμενη διάταξη προβλέπει την κατά προτεραιότητα εκδίκαση των διαφορών που αφορούν την άκυρη απόλυση των εργαζομένων, καθώς και των διαφορών για δεδουλευμένους μισθούς.

Επίσης, κατά τις διατάξεις των άρθρων 623 έως 636 ΚΠολΔ μπορεί να ζητηθεί η έκδοση διαταγής πληρωμής οφειλόμενου μισθού, εφόσον η σύναψη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και το ύψος του μισθού αποδεικνύονται με δημόσιο ή ιδιωτικό έγγραφο ή με απόφαση ασφαλιστικών μέτρων, η οποία εκδόθηκε μετά από ομολογία ή αποδοχή της αίτησης από τον οφειλέτη. Η εργασία που αντιστοιχεί στον μισθό για τον οποίο ζητείται η έκδοση διαταγής πληρωμής τεκμαίρεται ότι έχει παρασχεθεί. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, με την εν λόγω ρύθμιση, επιτυγχάνεται η ταχεία εκκαθάριση τυχόν αμφισβητήσεων, δεδομένου του έντονα κοινωνικού χαρακτήρα των μισθολογικών απαιτήσεων.

β) Επίσχεση εργασίας

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή εργασίας του, έως ότου ο εργοδότης εξοφλήσει τις οφειλόμενες αποδοχές. Το δικαίωμα αυτό ασκείται με δήλωση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι προφορική ή καλύτερα έγγραφη και πρέπει να αναφέρει με σαφήνεια τους λόγους για τους οποίους γίνεται. Από την περιέλευση της δήλωσης στον εργοδότη, ο τελευταίος περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τους μισθούς στον εργαζόμενο για όσο διάστημα διαρκεί η επίσχεση εργασίας. Η υπερημερία του εργοδότη παύει είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών είτε μετά από σχετική συμφωνία με τον εργαζόμενο.

γ) Υποβολή μήνυσης

Κατά τη νομοθεσία, η μη εμπρόθεσμη καταβολή των αποδοχών αποτελεί ποινικό αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Μπορεί λοιπόν ο εργαζόμενος να υποβάλει μήνυση κατά του εργοδότη, ώστε να ασκηθεί σε βάρος του ποινική δίωξη για το αδίκημα της μη καταβολής αποδοχών.

δ) Υποβολή αίτησης πτώχευσης

Εάν η μη πληρωμή των αποδοχών του εργαζομένου εντάσσεται σε μία γενικότερη κακή οικονομική κατάσταση της εργοδοτικής επιχείρησης, η οποία έχει παύσει τις πληρωμές της και σε άλλους εργαζομένους ή άλλους δανειστές, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει να κηρυχθεί ο εργοδότης, εφόσον είναι έμπορος, σε πτώχευση.

ε) Αποχώρηση με αποζημίωση

Η μη καταβολή ή η καθυστερημένη καταβολή αποδοχών, ιδίως όταν είναι επαναλαμβανόμενη, συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου, η οποία εξομοιώνεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη, δηλαδή με απόλυση. Ο εργαζόμενος μπορεί λοιπόν να αποχωρήσει από την εργασία του θεωρώντας ότι απολύθηκε και να διεκδικήσει με αγωγή, εκτός από τους οφειλόμενους μισθούς, και την αποζημίωση απόλυσης. Ήδη, πρόσφατα, προβλέφθηκε και νομοθετικά (άρθρο 56 του Ν. 4387/2017) ότι «θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».

στ) Εάν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, η μη καταβολή των αποδοχών αποτελεί σπουδαίο λόγο για την πρόωρη καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος σ' αυτή την περίπτωση μπορεί να διεκδικήσει με αγωγή, εκτός από τους

οφειλόμενους μισθούς, και τους μισθούς που θα έπαιρνε ως τον κανονικό χρόνο λήξης της σύμβασης. (Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 102).

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, η αποτελεσματικότητα των οποίων ενισχύεται και με τη συντονισμένη συνδικαλιστική δράση μέσω των σωματείων μας, γίνεται καλύτερα αντιληπτό ότι υπάρχουν τρόποι να προστατευτεί ο εργαζόμενος και να εισπράξει τα χρήματα που δικαιούται. Είναι απαραίτητο όμως να έχουμε πάντα κατά νου ότι καλό είναι να μην καθυστερούμε να προβούμε στις απαραίτητες ενέργειες, καθώς έτσι διακινδυνεύονται τα δικαιώματά μας.

Η ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επίσχεση εργασίας αποτελεί ένα ισχυρό όπλο στα χέρια του εργαζομένου, καθώς ο εργαζόμενος, χωρίς να υποβάλλεται στην χρονοβόρα, ψυχοφθόρα και δαπανηρή δικαστική διαδικασία, ασκεί με αυτόν τον τρόπο πίεση στον εργοδότη για την εξόφληση των αποδοχών του. Ο εργοδότης, ο οποίος έχει διπλή απώλεια, δηλαδή και στερείται των υπηρεσιών του εργαζομένου και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία του, «εξαναγκάζεται» να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, προκειμένου να μειώσει τις απώλειες του. Βέβαια, η υποχρέωση καταβολής του μισθού είναι αυτονόητη υποχρέωση του εργοδότη και κανονικά δεν θα έπρεπε να γίνεται λόγος για «εξαναγκασμένη» τήρηση των υποχρεώσεων, αλλά δυστυχώς το πρόβλημα των ανεξόφλητων δεδουλευμένων αποδοχών ταλανίζει την αγορά εργασίας, φέρνει τους εργαζομένους στα όριά τους και έχει οδηγήσει το Νομοθέτη στην θεσμοθέτηση όλων αυτών των μέσων προστασίας του μισθού, μεταξύ των οποίων και η επίσχεση εργασίας

ΠΩΣ ΑΣΚΕΙΤΑΙ ΝΟΜΙΜΩΣ Η ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επίσχεση εργασίας γίνεται με ατομική δήλωση βούλησης η οποία θα πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση. Η άσκηση βέβαια του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας δεν θα πρέπει να γίνεται καταχρηστικά (281ΑΚ), οπότε, από μέσο προστασίας του μισθού, μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας.

Το επισχετήριο έγγραφο κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας. Συνοπτικά, οι απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του ΑΚ είναι οι κατωτέρω:

- α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).
- β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.
- γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραφτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι ο εργαζόμενος αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής, γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.
- δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
- ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών

του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του. Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (Α.Κ. 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες.

Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζομένου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται.

ΑΡΣΗ – ΜΑΤΑΙΩΣΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λπ.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά με τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο, π.χ. με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ (ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ)

Όπως κάθε δικαίωμα, έτσι και η επίσχεση υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή απαγορεύεται αν ασκείται καταχρηστικά. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης συνιστούν ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) Όταν η επίσχεση αποσκοπεί στον εξαναγκασμό του εργοδότη να χορηγήσει παροχές που δεν είναι ήδη γεννημένες και ληξιπρόθεσμες ή να δεχτεί γενικότερα συνδικαλιστικά αιτήματα (π.χ. αποκατάσταση απολυθέντων συναδέλφων).
- β) Όταν η αξίωση του μισθωτού αμφισβητείται βάσιμα ως προς την ύπαρξη ή ως προς το ύψος του οφειλόμενου ποσού.
- γ) Όταν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση αμφισβητούμενης αξίωσης.
- δ) Όταν η αξίωση του μισθωτού είναι ασήμαντη.
- ε) Όταν η καθυστέρηση από την πλευρά του εργοδότη δεν είναι μακρόχρονη.
- στ) Όταν η καθυστέρηση της καταβολής των αποδοχών δεν οφειλόταν σε υπαιτιότητα ή δυστροπία της εργοδότη, αλλά στην ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική κατάστασή του και τούτο ήταν γνωστό στον εργαζόμενο.
- ζ) Όταν ο καθυστερούμενος μισθός δεν είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαίος για τη διαβίωση του μισθωτού.
- η) Όταν η επίσχεση εργασίας προκαλεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη.
- θ) Όταν ο εργοδότης είναι γενικά φερέγγυος σε ό,τι αφορά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κατά τα άνω καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης της μέλλουσας να παρασχεθεί εργασίας καθιστά την επίσχεση παράνομη, με συνέπεια να μην παράγει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα αυτής, δηλαδή να μην καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη, ο οποίος δεν οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό που ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα επίσχεσης τις αποδοχές υπερημερίας. (ΑΠ 947/2019, 766/2018, 114/2017, 324/2017). Εξ άλλου, ναι μεν η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να παρέχει τις υπηρεσίες του μπορεί κατά τις περιστάσεις να αξιολογηθεί ως συμπεριφορά που, κατ' αντικειμενική κρίση, εκφράζει τη βούληση αυτού να καταγγείλει ο ίδιος την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 2238/2013), πλην όμως στην περίπτωση που ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ύστερα από δήλωση ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης ή ότι συνεχίζει την επίσχεση, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα από μόνη τη δήλωση αυτή να θεωρήσει ότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχει λυθεί από τον μισθωτό με οικειοθελή αποχώρηση του τελευταίου από την εργασία του, με την επίκληση εκ μέρους του εργοδότη της καταχρηστικότητας ή έλλειψης των νομίμων προϋποθέσεων της επίσχεσης εργασίας, πολλώ δε μάλλον εάν ο μισθωτός με δήλωσή του έχει γνωστοποιήσει στον εργοδότη του ότι προτίθεται να επιστρέψει στην εργασία του μετά την ολοσχερή εξόφληση των οφειλομένων σε αυτόν καθυστερουμένων αποδοχών, για τις οποίες προέβη στην επίσχεση, (ΑΠ 324/2017, ΑΠ 940/2015, ΑΠ 1502/2010) ή μετά τη συμμόρφωση του εργοδότη σε άλλες υποχρεώσεις που τον βαρύνουν, εκτός εάν, κατά την αναίρετικά ανέλεγκτη κρίση του δικαστηρίου της ουσίας, η δήλωση αυτή περί συνέχισης της επίσχεσης εκ μέρους του μισθωτού είναι προσχηματική και υποκρύπτει βούληση αυτού αποχώρησης από την εργασία του (βλ. ΑΠ 1108/2020).

ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΟΑΕΔ

Σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας από τον εργαζόμενο, από τις ισχύουσες διατάξεις του ΟΑΕΔ, παρέχεται η δυνατότητα να επιχορηγηθεί ανάλογα ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα αυτό ή εάν προτιμά ο εργαζόμενος αντί του επιδόματος ανεργίας να του καταβληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές από τον Οργανισμό, αν το δικαίωμα αυτό ασκείται νόμιμα και έγκυρα για καθυστέρηση δεδουλευμένων αποδοχών. Το ποσό αυτό θα αφαιρεθεί από το οφειλόμενο από τον εργοδότη ποσό.
<http://oaed.gr/epischese-ergasias> (Επίσημη ιστοσελίδα ενημέρωσης ΟΑΕΔ στο διαδίκτυο.)

ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός από την «ατομική» επίσχεση εργασίας, η οποία αναλύθηκε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο και την οποία δύναται ο μισθωτός να ασκήσει κυρίως για ληξιπρόθεσμες αξιώσεις έναντι του εργοδότη του, εάν τώρα περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν αξιώσεις από δεδουλευμένους μισθούς ή τυχόν οποιαδήποτε άλλη παροχή, μπορούν να ασκήσουν από κοινού το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας αρνούμενοι την παροχή εργασίας μέχρι να ολοκληρώσει ο εργοδότης τη δική του παροχή προς αυτούς. Η λεγόμενη, λοιπόν, ομαδική επίσχεση εργασίας αποκαλείται η επίσχεση, η οποία στηρίζεται σε ισάριθμες δηλώσεις (απευθυντές κα μονομερείς δικαιοπραξίες) με τους ενδιαφερόμενους μισθωτούς. Από τον τρόπο της δήλωσης βούλησης τους αλλά και τον τρόπο άσκησης θα εξαρτηθεί, τελικώς, εάν πρόκειται για το ατομικό δικαίωμα επίσχεσης ή για το ομαδικό δικαίωμα της απεργίας συνδικαλιστικής ή αδέσποτης. Μόνο το γεγονός ότι ανέλαβε συνδικαλιστική οργάνωση την οργάνωση της επίσχεσης εργασίας δεν αρκεί για να θεωρηθεί ότι υπάρχει απεργία. Το γεγονός, δηλαδή, ότι το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται συλλογικά δεν αλλοιώνει το χαρακτήρα του και δεν μεταβάλλει την αποχή από την εργασία σε απεργία. Εξάλλου, οι διαφορές της επίσχεσης εργασίας από την απεργία δεν έγκεινται μόνο στις προϋποθέσεις άσκησης αλλά και στις συνέπειες. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της απεργίας, οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε αυτήν, δεν έχουν αξίωση στο μισθό, στην περίπτωση, όμως, της επίσχεσης εργασίας διατηρούν την αξίωσή τους στο μισθό σύμφωνα με τα άρθρο 656 Α.Π.

ΤΡΟΠΟΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο τρόπος άσκησης της ομαδικής επίσχεσης δεν διαφέρει σημαντικά από τον κοινό τρόπο άσκησης της ατομικής επίσχεσης. Οι εργαζόμενοι ενημερώνουν τον εργοδότη τους συνήθως με εξώδικη δήλωση - διαμαρτυρία ότι θα προβούν σε επίσχεση εργασίας, έως ότου τους καταβληθούν οι οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές.

Η θέση του εργοδότη έναντι της ομαδικής επίσχεσης εργασίας των εργαζομένων του και στην περίπτωση αυτή, ήτοι της ομαδικής ενασκούμενης επίσχεσης εργασίας, η υπερημερία του εργοδότη αίρεται με τους εξής τρόπους:

- με την αποφυγή της εργασίας τους
- με την δήλωση ότι θα αποδεχτεί την εργασία τους και θα καταβάλει μισθούς
- με την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση της σύμβασης εργασίας και
- με την περιέλευση των εργαζομένων για πραγματικούς ή νομικούς λόγους σε περίπτωση αδυναμίας παροχής της εργασίας του, εκτός εάν η αδυναμία αυτή οφείλεται σε γεγονός για το οποίο ο εργοδότης υπέχει ευθύνη.

Αξίζει, ωστόσο, στο σημείο αυτό να υπογραμμιστεί και το εξής. Η σύναψη κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, από την πλευρά του εργαζόμενου, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με έτερο εργοδότη, δεν αίρει την υπερημερία του πρώτου εργοδότη, όμως σε αυτή τη περίπτωση, ο πρώτος (και ήδη υπερήμερος) δικαιούται κατ' άρθρο 656 ΑΚ εδ. β' να εκπέσει από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας την ωφέλεια που ο εργαζόμενος αποκόμισε από την άλλη απασχόλησή του («ένσταση αλλαγού κερδηθέντων»).

Κατά τα λοιπά, ό,τι έχει αναφερθεί ανωτέρω για την ατομική επίσχεση εργασίας ισχύει κανονικά και στη περίπτωση που περισσότεροι μισθωτοί μιας επιχείρησης προβούν από κοινού στην δήλωση και άσκηση αυτής έναντι του εργοδότη τους. Ενδεχομένως, στις περιπτώσεις της ομαδικής επίσχεσης εργασίας τα όρια περί κατάχρησης του εν λόγω δικαιώματος να εξετάζονται πιο στενά δεδομένου του δυσμενούς μέτρου που αποφασίζουν να πάρουν οι εργαζόμενοι προς εκπλήρωση των αντιπαροχών του εργοδότη τους .

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΕΡΓΙΑ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΠΕΡΓΙΑ

Επιχειρώντας να προβούμε σε μια σύντομη συγκριτική επισκόπηση των ως δικαιωμάτων τόσο ως προς τον τρόπο άσκησης όσο και ως προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς αλλά και τις συνέπειές τους, συνοψίζουμε τα κάτωθι:

Θα πρέπει εκ νέου να επισημανθεί ότι η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας, ακόμη και όταν ασκείται ταυτόχρονα από περισσότερους εργαζόμενους, δεν χάνει τον αποκλειστικώς ατομικό της χαρακτήρα (δεν μετατρέπεται, δηλαδή, σε δικαίωμα που ασκείται συλλογικώς), ενώ έχει ως μοναδικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να καταβάλλει τις ληξιπρόθεσμες δεδουλευμένες απολαβές και όχι να επιδιώκεται με την

άσκησή του, λ.χ η αύξηση αποδοχών ή η καταβολή παροχών που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Καθίσταται σαφές, λοιπόν, ότι η άσκησή του δεν πρέπει να συγχέεται με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας που αποτελεί ένα δικαίωμα το οποίο έναν ισχυρό συλλογικό χαρακτήρα, αφού έχει ως σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των συλλογικών συμφερόντων των εργαζόμενων, κηρύσσεται δε, αποκλειστικώς από τις νομίμως συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ασκούμενο συλλογικώς, σύμφωνα πάντοτε με τις προϋποθέσεις του άρθρου 23§2 του Συντάγματος και των άρθρων 19 επ. Ν. 1264/1982.

Κατόπιν των ανωτέρω, πρέπει συμπληρωματικώς να σημειωθεί ότι, ακόμη και αν περισσότεροι εργαζόμενοι ασκούν ταυτοχρόνως το δικαίωμα της επίσχεσης (ομαδική επίσχεση εργασίας), δεν μπορεί να τους υποκαταστήσει στην άσκησή του η τυχόν υπάρχουσα συνδικαλιστική οργάνωση ασχέτως, αν υπάρχει σχετική υποστήριξη από αυτούς - πράγμα αυτονόητο.

Συναφώς προς τα ανωτέρω, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι και στην περίπτωση της συλλογικής επίσχεσης εργασίας οι εργαζόμενοι της επιχείρησης οφείλουν, ανάλογα και με τις περιστάσεις και ειδικότερες συνθήκες της κάθε περίπτωσης βέβαια (ΑΚ 281), να διαθέτουν στον εργοδότη το απαραίτητο προσωπικό ασφαλείας για την πρόληψη τυχόν καταστροφών και ατυχημάτων¹⁰. Σημειωτέον, επίσης, ότι μαζί με τις ληξιπρόθεσμες αξιώσεις, για τις οποίες άλλωστε έχουν προβεί σε επίσχεση εργασίας οι εργαζόμενοι, δεν μπορούν να διεκδικήσουν και άλλα αιτήματα (λ.χ αύξηση συμβατικών μισθών). Διότι, σε αυτήν την περίπτωση θα καταλήγαμε να έχουμε απεργία και όχι επίσχεση εργασίας.

Είναι πέραν του προφανούς, λοιπόν, πως συχνά στην πράξη είναι δυνατόν να υπάρξει σύγχυση ως προς τα αιτήματα, άσκηση και την έκταση εκάστου εξ αυτών των δικαιωμάτων. Όμως, δε θα πρέπει σε καμία περίπτωση να παραβλέπεται και η εξής μεταξύ του ειδοποιός διαφορά: αντικείμενο της απεργίας είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων και όχι νομικών διαφορών. Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να επιδιώκεται με την απεργία η ικανοποίηση ληξιπρόθεσμων αξιώσεων, η οποία κατά κανόνα αποτελεί νομική διαφορά (επίσχεση εργασίας). Βέβαια, και εδώ οφείλουμε να παρατηρήσουμε το εξής: κατ' εξαίρεση στην περίπτωση που πραγματοποιείται απεργία εξ αφορμής νομικής διαφοράς πολύ πιθανό να θεωρηθεί νόμιμη, εφόσον διεκδικείται με αυτήν η ικανοποίηση κάποιου συλλογικού συμφέροντος από την έκβαση της νομικής διαφοράς¹¹ από τη στιγμή που ο εργοδότης παραβιάζει νόμιμη υποχρέωσή του¹².

Ως προς τον τρόπο άσκησης και γνωστοποίησης των διαλαμβανόμενων εργασιακών αιτημάτων που κάθε φορά επιδιώκονται με το ένα ή το άλλο ενασκούμενο δικαίωμα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι στην επίσχεση εργασίας αρκεί η με κάθε πρόσφορο μέσο ενημέρωση του εργοδότη για την επικείμενη έναρξή της (άτυπη και μονομερής απευθυντέα δήλωση). Στην περίπτωση της απεργίας, όμως, πρέπει να τηρηθούν οι τιθέμενες εκ του νόμου διατυπώσεις (χρονικές και τυπικές) για την νόμιμη καταρχήν κήρυξή της.

Τέλος, ας μην παραλείψουμε να αναφέρουμε και τις συνέπειες των υπό εξέταση δικαιωμάτων ως προς την αξίωση για καταβολή μισθού. Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας, λοιπόν, διατηρείται η αξίωση στο μισθό ενώ κατά τη διάρκεια συμμετοχής του εργαζομένου σε απεργία αξίωση σε μισθό δεν υπάρχει, καθώς ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει τις δεδουλευμένες αποδοχές των ημερών που συμμετείχε ο εργαζόμενος σε απεργία. Όσον αφορά, επίσης, τα δώρα εορτών και επιδόματα, εξακολουθούν να οφείλονται κατά τη διάρκεια της επίσχεσης, ενώ σε περίπτωση απεργίας δεν υπολογίζονται οι ημέρες που ο εργαζόμενος συμμετείχε σε απεργία ή στάση εργασίας, για τον υπολογισμό (αναλογία) των ως άνω.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΥ ΑΣΚΕΙ ΕΠΙΣΧΕΣΗ

Εύλογα ανακύπτει το ερώτημα αν μπορεί ο εργοδότης να απολύσει τον εργαζόμενο που ασκεί νόμιμα το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας. Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα είναι αρνητική, κατά τη γενικώς ισχύουσα αρχή του εργατικού δικαίου ότι είναι άκυρη και καταχρηστική η απόλυση του εργαζομένου μόνο και μόνο επειδή άσκησε τα νόμιμα δικαιώματά του.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΚΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ, ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ Σ' ΑΥΤΟΝ Ο ΝΟΜΟΣ Ή Η ΣΥΜΒΑΣΗ.

Η καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη ως αντίδραση και προς εκδίκευση του εργαζομένου, επειδή ο τελευταίος άσκησε δικαστικά ή εξώδικα δικαιώματα που του παρέχουν ο νόμος ή η σύμβαση, αποτελεί μια κλασσική περίπτωση καταχρηστικής άσκησης²: «Τοιαύτη δε προφανής υπέρβασις υπάρχει και όταν η καταγγελία εγένετο προς εκδίκευσιν του μισθωτού διά συμπεριφοράν τούτου μη συνδεδεμένην προς την ομαλήν και αποδοτικήν άσκησιν της εργασίας του, αλλά δια συμπεριφοράν απαρέσκουσαν εις τον εργοδότην, ως εμφανιζομένην αντίθετον προς τα συμφέροντα τούτου, ως είναι η αξίωσις υπό του μισθωτού νομίμων απαιτήσεων ή της τηρήσεως υπό του εργοδότη των συμφωνηθέντων όρων εργασίας»³. Έτσι, κρίθηκε ότι είναι καταχρηστική η καταγγελία που γίνεται για λόγους εκδίκευσης, επειδή ο εργαζόμενος αρνήθηκε να αποδεχτεί μία βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που επιχείρησε ο εργοδότης, χωρίς να του παρέχει η σύμβαση τέτοιο δικαίωμα⁴ ή να εκτελέσει εργασία που δεν ανήκε στα καθήκοντά του, όπως αυτά καθορίστηκαν στη σύμβαση⁵. Επίσης κρίθηκε⁶ ως καταχρηστική η καταγγελία, που οφείλεται στη διεκδίκευση από τον εργαζόμενο, με προσφυγή στη δημόσια αρχή (Επιθεώρηση Εργασίας) ή με αγωγή των νόμιμων ή συμβατικών αποδοχών του.

Γίνεται μάλιστα δεκτό ότι το τυχόν αβάσιμο των αξιώσεων, που προβάλλει ο εργαζόμενος, δεν ασκεί καταρχήν επιρροή, εκτός αν πρόκειται για περιπτώσεις προπετούς προβολής προφανώς αστήρικτων αξιώσεων⁷. Η ΑΠ 1209/1990⁸ επισημαίνει σχετικά ότι «ως προς την πρώτη αγωγή δεν ενδιαφέρει αν ήταν βάσιμη ή όχι αλλά αν η έγερσή της (κάτι στο οποίο εδικαιούτο ο ενάγων) μπορούσε να προκαλέσει μίσος, διότι και η απόλυση που προκαλείται από έγερση αγωγής με την οποία ασκούνται αξιώσεις που πιστεύει ότι έχει ο μισθωτός, αν έχει ως αιτία την αγωγή αυτή και εκδίκευση για την άσκησή της, μπορεί να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική (η απόλυση), ανεξαρτήτως της τύχης που θα έχει η προκαλέσασα την απόλυση αγωγή».

Ο εργαζόμενος οφείλει να αποδείξει ότι μόνη ή τουλάχιστον κύρια αιτία της απόλυσής του, το «κινήσαν αίτιο», υπήρξε η άσκηση απ' αυτόν νόμιμων ή συμβατικών δικαιωμάτων του. Όπως δε στις άλλες περιπτώσεις, έτσι και εδώ είναι αναγκαία κάποια αποδεικτική διευκλύνσή του, που επιτυγχάνεται με την εφαρμογή των κανόνων της εκ πρώτης όψεως

• Γ.Λεβέντης, Συλλογικό Δίκαιο, ο.π.,σελ, 671-672.

• .Λ.χ.η μη δήλωση ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφαλείας σε επιχειρήσεις που απαιτούνται να υπάρχουν, ενδεχομένως να μη γεννά εκ πρώτης όψης στον μισθωτό ατομική αγωγή αξίωση, ωστόσο θα μπορούσε να αποτελέσει απεργιακό αίτημα αφού αφορά το συλλογικό καλό-συμφέρον των εργαζομένων. 22

• ΕργΔ., Τόμος 75μ, Οκτ2016,αρ.τεχν.9, Κ. Μπακόπουλος, «Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων», σελ. 1057.

απόδειξης.

Η ΑΚΥΡΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΩΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Ναι μεν η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να παρέχει τις υπηρεσίες του μπορεί κατά τις περιστάσεις να αξιολογηθεί ως συμπεριφορά που κατ' αντικειμενική κρίση εκφράζει τη βούληση αυτού να καταγγείλει ο ίδιος την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 2238/2013), πλην όμως στην περίπτωση που ο μισθωτός απέχει από την εργασία του ύστερα από δήλωση ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης ή ότι συνεχίζει την επίσχεση, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα από μόνη τη δήλωση αυτή να θεωρήσει ότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχει λυθεί από τον μισθωτό με καταγγελία αυτής από τον τελευταίο (παραίτηση), με την επίκληση εκ μέρους του εργοδότη της καταχρηστικότητας ή έλλειψης των νομίμων προϋποθέσεων της επίσχεσης εργασίας, πολλώ δε μάλλον εάν ο μισθωτός με δήλωσή του έχει γνωστοποιήσει στον εργοδότη του ότι προτίθεται να επιστρέψει στην εργασία του μετά την ολοσχερή εξόφληση των οφειλομένων σε αυτόν καθυστερουμένων αποδοχών για τις οποίες προέβη στην επίσχεση, αμφισβητώντας ειδικότερα το ύψος ή την αιτία τυχόν γενομένων από τον εργοδότη καταβολών (ΑΠ 324/2017, ΑΠ 940/2015, ΑΠ 1502/2010) ή μετά τη συμμόρφωση του εργοδότη σε άλλες υποχρεώσεις που τον βαρύνουν, εκτός εάν κατά την αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του δικαστηρίου της ουσίας η δήλωση αυτή περί συνέχισης της επίσχεσης εκ μέρους του μισθωτού είναι προσηματική και υποκρύπτει βούληση αυτού αποχώρησης από την εργασία του.

Αν λοιπόν ο εργοδότης θεωρήσει ότι ο εργαζόμενος έμμεσα παραιτήθηκε δια της άκυρης επίσχεσης εργασίας, τότε η μη αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζομένου θεωρείται άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον ΑΠ., από τις διατάξεις των άρθρων 167, 168, 648 και 669 παρ.2 του ΑΚ, 1 και 3 του Ν. 2112/1920 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής, αναιτιώδης και απευθυντέα δικαιοπραξία και αναπτύσσει την άμεση διαπλαστική της ενέργεια, σε περίπτωση που ασκείται από τον εργοδότη, από τη στιγμή που ο παραλήπτης αυτής εργαζόμενος μπορεί να λάβει γνώση αυτής. Η καταγγελία μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, συναγόμενη από ορισμένη συμπεριφορά αυτού που καταγγέλλει τη σύμβαση. Σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη συνιστά και η άρνησή του να δεχθεί την εργασία, την οποία προσηκόντως του προσφέρει ο εργαζόμενος, όταν η άρνηση συνοδεύεται από περιστάσεις, από τις οποίες αναμφίβολα προκύπτει η βούλησή του για λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 1387/2015, ΑΠ 940/2015, ΑΠ 2234/2013). Στην περίπτωση αυτή η εκ μέρους του εργοδότη σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μεν άκυρη κατά τα άρθρα 174, 180 του ΑΚ και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, διότι αυτή δεν έχει λάβει

-
- ΑΠ 599/1987, ΔΕΝ 1988, 406x ΑΠ 6/1963, ΕερΔ 1963,334x ΑΠ 868/1984, ΕεργΔ 1985, 372x ΑΠ 429/1969, ΔΕΝ 1969, 823x ΑΠ 1872/1987, ΕΕρΔ 1989,69x ΑΠ 846/1989, ΔΕΝ 1990, 540x ΑΠ 1791/1999, ΔΕΝ 2000,967.
 - ΑΠ 1872/1987, ΕεργΔ 1989,69x βλ. Με όμοια ακριβώς διατύπωση και ΑΠ 846/1989,ΔΕΝ 1990,540.
 - ΑΠ 1082/1993,ΕερΔ 1995, 172x ΑΠ1141/1992, ΔΕΝ 1992,1294x ΑΠ 12/984,ΕερΔ 1985, 696x ΑΠ 1100/1988, εεΡδ 1989,872x
 - ΑΠ 2048/1990, ΔΕΝ 1991,1129.
 - ΑΠ 125/1990, ΔΕΝ 1991, 277x ΑΠ 229/1987,ΕερΔ 1988,15x ΑΠ 536/1976,ΕερΔ 1977,52x ΑΠ 1055/1976,ΕερΔ 1977,135x ΑΠ 1143/1977,ΕερΔ 1978,192x ΑΠ 376/1970,ΕερΔ 1970, 1102x ΑΠ 6/1963,ΕεργΔ 1963,334x Αφαθ 6715/1986,ΕλλΔνη 1987,137.
 - Εφαθ 6715/1986, ΕλλΔνη 1987,137x Σύνταξη ΕεργΔ 1984,371.
 - ΕερΔ 1991,469.
 - Έτσι και BAG 2.4.1987,EzA Nr I παρ.612ax LAG Schleswig-Holstein 25.7.1989, LAGE Nr4 παρ.612a BGB.

χώρα εγγράφως και δεν έχει καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, πλην όμως η ακυρότητα αυτή είναι σχετική υπέρ του απολυομένου μισθωτού, ο οποίος μπορεί να θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία και να παραιτηθεί από το δικαίωμα προσβολής του κύρους αυτής και επομένως και από την αξίωση καταβολής αποδοχών υπερημερίας λόγω της κατά τα άνω ακυρότητας αυτής και συνακόλουθα να ασκήσει την αξίωση αυτού για την καταβολή μόνο της προβλεπόμενης αποζημίωσης για έγκυρη καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης (ΑΠ 811/2006, ΑΠ 1671/1983). Ειδικότερα από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του μισθωτού είναι έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί στο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωση. Η τελευταία πρέπει να καταβάλλεται ασχέτως από το λόγο που προκάλεσε την καταγγελία, εκτός από τις περιοριστικά αναφερόμενες στο νόμο περιπτώσεις (υποβολή μήνυσης για αξιόποινη πράξη, ανωτέρα βία). Επομένως, ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αυτή και όταν κατάγγειλε τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για κάθε άλλη, εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων, υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση των από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεων του μισθωτού (ΑΠ 2241/2013, ΑΠ 1502/2010, ΑΠ 38/2004).

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Η εξέλιξη της νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων για την επίσχεση εργασίας Στο σημείο αυτό, κρίσιμο είναι να παρατεθεί η διαμορφούμενη κατά τα τελευταία έτη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων αναφορικά με την επίσχεση εργασίας και, συγκεκριμένα, να αποκρυσταλλωθεί τότε, υπό ποίες περιστάσεις και συνθήκες αυτή δύναται να χαρακτηριστεί ως καταχρηστικώς ασκηθείσα.

ΑΠ 1502/2010 Η εν λόγω απόφαση του Αρείου Πάγου έκρινε (συνοπτικώς αναφερόμαστε σε σχετικό απόσπασμά της): «Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που καταρτίστηκε στον... στις 163-193? μεταξύ των διαδίκων, ο ενάγων εκκαλών προσλήφθηκε από την εναγομένη ανεσίβλητη), για να εργαστεί ως Θερμαστής στο εργοστάσιο παστερίωσης γάλακτος που διατηρεί και εκμεταλλεύεται η τελευταία. Η εναγομένη που ιδρύθηκε το έτος 1932 είναι δευτεροβάθμια συνεταιριστική οργάνωση και έχει ως μέλη 34 πρωτοβάθμιες συνεταιριστικές οργανώσεις της ευρύτερης περιοχής του. Στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της επεκτάθηκε στην εμπορία προϊόντων, γεωργικών εφοδίων κ.λπ, λειτούργησε επιχειρήσεις σουπερμάρκετ, τυροκομεία κ.λπ, στις οποίες απασχολούσε περίπου 73 εργαζομένους. Το έτος 1993 παρουσίασε μεγάλο οικονομικό πρόβλημα για την αντιμετώπιση του οποίου άρχισε η διαδικασία εξυγίανσης. Τα χρέη της σε τράπεζες, οργανισμούς κοινής ωφέλειας, ασφαλιστικά ταμεία και πιστωτές, έφτασαν στα ποσά των 3.500.000.000 δραχμών. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών προέβη σε μείωση του προσωπικού, σε παύση ορισμένων δραστηριοτήτων, τη ρύθμιση των χρεών και την προσφορά κινήτρων στους εργαζομένους για πρόωρη συνταξιοδότηση κλπ. με αποτέλεσμα να μειώσει το χρέος σε 1.190.000.000 δραχμές. Η ως άνω οικονομική κατάσταση της εναγομένης ήταν γνωστή στους εργαζομένους και στην ευρύτερη περιοχή της. Το εργοστάσιο παστερίωσης γάλακτος, στο οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του ο ενάγων, είχε οφειλές προς τους εργαζομένους και τρίτους, στους οποίους κατέβαλε έναντι των αποδοχών τους ανάλογα με τις οικονομικές της δυνατότητες. Κατέβαλε δε κάθε δυνατή προσπάθεια να είναι συνεπής και να μην οφείλει υπέρογκα ποσά στους εργαζομένους. Στον ενάγοντα όφειλε από 1-1-2002 μέχρι 31-12-2002 ποσό 3.828,19 ευρώ και από 1-1-2001 μέχρι 31-12-2001 ποσό 7.007,64 ευρώ την 3-6-2005 ο ενάγων με γραπτή εξώδικη δήλωση γνωστοποίησε στην εναγομένη ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεση της εργασίας του, προκειμένου η τελευταία να του καταβάλει τις οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές οι οποίες κατά τους ισχυρισμούς του

ανέρχονταν στο ποσό των 14.000 ευρώ. Από τότε ο ενάγων έπαυσε να παρέχει την εργασία του στην εναγόμενη. Την 8-6-2005 η εναγομένη με επιστολή της κάλεσε την ενάγοντα να προσέλθει στην εργασία του, δηλώνοντάς του ότι θα του καταβάλει μέρος των οφειλόμενων αποδοχών, πλην όμως αυτός αρνήθηκε. Στη συνέχεια με την από 6-7-2005 επιστολή της του γνωστοποίησε την από 6-7-2005 απόφαση της επιβολής πειθαρχικής ποινής στέρησης αποδοχών 10 μηνών λόγω αδικαιολόγητης απουσίας του και τον κάλεσε να προσέλθει στην εργασία του πλην όμως ο ενάγων αρνήθηκε. Στις 19-8-2005 η εναγομένη έλαβε απόφαση, την οποία κοινοποίησε στον ενάγοντα, με την οποία τον καλούσε να της γνωστοποιήσει την πρόθεσή του για συνέχιση ή μη της εργασίας, πλην όμως ο ενάγων αρνήθηκε να προσέλθει σ' αυτήν. Δυνάμει της υπ' αριθμ. Β/20-10-2005 αποφάσεως που έλαβε το αρμόδιο όργανο της εναγομένης την τελευταία την 10-11-2005 καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας του ενάγοντος, χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση, προβάλλοντας ότι απουσίαζε αδικαιολόγητα από την εργασία του. Κατ' αρχάς ο ενάγων άσκησε νόμιμα το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του, εφόσον είχε αξίωση από ληξιπρόθεσμες παροχές πλην όμως αυτό υπερβαίνει τα όρια τα διαγραφόμενα στο άρθρο 281 ΑΚ καθόσον η καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών του ενάγοντος, όπως και άλλων εργαζομένων, οφειλόταν όχι σε υπαιτιότητα ή δυστροπία της εναγομένης αλλά στην ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική κατάσταση αυτής, γεγονός που ήταν γνωστό στον ενάγοντα. Επιπλέον η εναγομένη κατέβαλε μεγάλη προσπάθεια για οικονομική ανάκαμψη ακόμη και με εκποίηση των ακινήτων της προκειμένου να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζομένους και τρίτους. Επομένως, ο ενάγων περιήλθε σε υπερημερία ως προς την προσφορά της εργασίας του και δεν δικαιούται τους αξιούμενους μισθούς υπερημερίας λόγω επισχέσεως εργασίας από 3-6-2005 έως 10-11-2005, δεκτής γενομένης ως ουσιαστικά βάσιμης της ένστασης του άρθρου 281 ΑΚ που πρότεινε η εναγομένη.

Στην ανωτέρω, λοιπόν, απόφαση διαπιστώνουμε ότι ο Άρειος Πάγος διαμόρφωσε την κρίση του, αφού αρχικώς έλαβε υπόψη των γενικευμένων οικονομικών προβλημάτων της εργοδότης εταιρείας, την ύπαρξη οφειλών τόσο σε τρίτους (πιστωτές) όσο και στο προσωπικό του αλλά έλαβε επίσης υπόψη την προσπάθεια της εταιρείας για ανάκαμψη και χορήγηση έστω έναντι ποσών μισθοδοσίας καθώς και την έλλειψη υπαιτιότητας της εργοδότης-εταιρείας, πράγμα επίσης γνωστό στον εργαζόμενο που άσκησε επίσχεση εργασίας.

ΑΠ. 324/2017 : Η εν λόγω απόφαση έκρινε με ιδιαιτέρως ενδιαφέρουσες σκέψεις τα εξής (συνοπτικώς αναφερόμαστε σε σχετικό απόσπασμα της): ... Τέλος, με τον τρίτο εκ του αριθμού 11 επ. γ' του άρθρου 559 ΚΠολΔ λόγω αναίρεσης προσάγεται στην εναγομένη η πλημμέλεια ότι δεν έλαβε υπόψη τα αναγραφόμενα στο σχετικό λόγο έγγραφα (δήλωση διακοπής εργασιών της εταιρείας, Δελτία Εργατικής Διαφοράς, Εξώδικη Δήλωση για πληρωμή των οφειλόμενων από την διαφορά δεδουλευμένων αποδοχών κ.τ.λ.) από τα οποία προέκυπτε η καταχρηστικότητα της άσκησης και συνέχισης της επίσχεσης της αναιρεσίβλητης ακόμη και μετά την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών. Με το περιεχόμενο αυτό άπαντες οι ανωτέρω προβληθέντες λόγοι αναίρεσης είναι αλυσιτελείς και συνεπώς απορριπτέοι ως απαράδεκτοι, εφόσον με την προσβαλλόμενη απόφασή του το δευτεροβάθμιο Δικαστήριο να μεν έκρινε ως νόμιμη την από 3-5-2010 επίσχεση εργασίας εκ μέρους της αναιρεσίβλητης απέρριψε ως κάτ' ουσίαν αβάσιμη τον περί καταχρηστικής άσκησης αυτής λόγω έφεσης της αναιρεσείουσας, πλην όμως η κρίση του αυτή ήταν πλεοναστική και δεν στηρίζει το διατακτικό της προσβαλλόμενης απόφασης, εφόσον το δευτεροβάθμιο δικαστήριο επιδίκασε στην αναιρεσίβλητη αποδοχές υπερημερίας για το από 4-8-2010 έως 30-4-2011 χρονικό διάστημα, όχι λόγω της ανωτέρω επίσχεσης εργασίας (οπότε σε κάθε περίπτωση η υπερημερία της αναιρεσείουσας έπαυσε κατά τις παραδοχές της προσβαλλομένης της 29-9-2010, οπότε καταβλήθηκε το σύνολο σχεδόν των δεδουλευμένων αποδοχών στην αναιρεσίβλητη) αλλά λόγω της συνεχούς άρνησης της αναιρεσείουσας και

όλο το ως άνω χρονικό διάστημα να αποδεχθεί τις προσφερθείσες από την αναιρεσίβλητη υπηρεσίες, επικαλούμενη ήδη από 1-5-2010 με την αναγγελία της προς τον ΟΑΕΔ οικειοθελή αποχώρηση της αναιρεσίβλητης από την εργασία της, ισχυρισμό, τον οποίο απέρριψε ως αβάσιμο κατ' ουσία η εν λόγω απόφαση, την δε αιτιολογία αυτή που στηρίζει τα διατακτικό της προσβαλλόμενης απόφασης δεν πλήττει λόγω αναίρεσης η αναιρεσεύουσα εταιρεία...»

ΑΠ 114/2017: Η εν λόγω αρεοπαγητική απόφαση έκρινε επί αναλυτικώς εκτεθειμένων πραγματικών περιστατικών ότι η επίσχεση εργασίας εργαζομένης σε κομμωτήριο που εργαζόταν πάνω από είκοσι έτη χωρίς να έχει δημιουργηθεί ποτέ πρόβλημα ως προς την καταβολή μισθοδοσίας παρά το μεν πρώτο με την εμφάνιση της γενικευμένης οικονομικής κρίσης και των άκρως πιεστικών οικονομικών προβλημάτων που εμφανίστηκαν στην εργοδότη επιχείρηση, τα οποία και προσπάθησε εν πολλοίς να τα διαχειριστεί, ήταν καταχρηστική δεδομένου ότι η καθυστέρηση της καταβολής αποδοχών δεν ήταν χρονικώς αξιόλογη αλλά και για τον λόγο ότι η εργοδότη προσπαθούσε να ανταπεξέλθει στην οικονομική της δυσπραγία, προβαίνοντας σε στοχευμένες ενέργειες ανάκαμψης αλλά και τμηματικής εξόφλησης αποδοχών.

• Εφ Αθ ΑΠ8/2017: Η εν λόγω εφετειακή απόφαση αναίρεσε την πρωτόδικη απόφαση η οποία είχε κρίνει μη καταχρηστική την επίσχεση εργασίας 7 εργαζομένων σε Φιλανθρωπικό Ίδρυμα δεχόμενη ότι ναι μεν η «ασκηθείσα από τους εργαζόμενους ελάχιστη εργασία ήταν καταρχήν καθ' όλα νόμιμο δικαίωμά τους, πλην όμως η άσκησή του υπερέβη τα όρια του 281 ΑΚ, αφού οι ενάγοντες εργαζόμενοι, αφενός γνώριζαν την οικονομική αδυναμία του φιλανθρωπικού ιδρύματος να τους καταβάλει τα σύνολο των αποδοχών τους, αφετέρου η Διοίκηση του ιδρύματος τους χορηγούσε αναλόγως των οικονομικών δυνατοτήτων έναντι ποσά μισθοδοσίας, προσπαθώντας να ανταπεξέλθει και να ανακάμψει οικονομικά.

ΑΠ 2094/2014. Στον αντίποδα τώρα, η εν λόγω αρεοπαγητική απόφαση έκρινε επί ομαδικής επίσχεσης εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση ότι η επίσχεσή τους ήταν νόμιμη και όχι καταχρηστική καθώς 1) η εργοδότη εταιρεία κατά το χρονικό σημείο έναρξης της επίσχεσης εργασίας δεν βρισκόταν σε πρόσκαιρη οικονομική αδυναμία αλλά σε διαρκή, II) η αδυναμία της αυτή ήταν γενικευμένη εννοώντας ότι αδυνατούσε να εξοφλήσει όχι μόνον τους εργαζόμενους της αλλά και λοιπούς πιστωτές της. ii) η στάση των εργαζομένων της ουδόλως συνέτεινε στην κατάστασή της αλλά και μετέπειτα με την άσκηση της επίσχεσης εργασίας τους δεν προκάλεσαν δυσβάστακτη και δυσανάλογη ζημία στην εταιρεία, αφού η αδυναμία της ήταν γενική και iv) η εργοδότη, αν και κατ' επανάληψη ήρθε σε διαπραγματεύσεις με τους εργαζόμενους της και δεσμεύθηκε ότι θα εξοφλούσε τμηματικά τις οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές τους και εφόσον εξακολούθησαν να εργάζονται, ουδέποτε υπήρξε συνεπής απέναντί τους. Τέλος, στην εν λόγω απόφαση διατυπώθηκε ρητώς ότι η επίσχεση εργασίας, για να είναι νόμιμη και όχι καταχρηστική, προϋποθέτει ορισμένη κατά ποσό, είδος και αιτία ληξιπρόθεσμη αξίωση η ικανοποίηση της οποίας επιδιώκεται δια του τρόπου αυτού ή δια της επίσχεσης εργασίας.

3. ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 648ΑΚ ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να πληρώσει στον εργαζόμενο τον συμφωνημένο μισθό για την εργασία του. Εάν ο εργοδότης καθυστερήσει την πληρωμή του μισθού, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μέχρι ο εργοδότης να πληρώσει τα οφειλόμενα. Ουσιαστικά η επίσχεση εργασίας χρησιμεύει ως έμμεσος εξαναγκασμός του δανειστή προς εκπλήρωση της οφειλόμενης απ' αυτόν αντιπαροχής. Πρέπει όμως να πραγματοποιείται με βάση τα χρηστά ήθη, διαφορετικά θεωρείται καταχρηστική και παράνομη. Επίσης παράνομη θεωρείται και όταν δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη ή όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις ή οικονομική δυσπραγία (ΑΠ940/2015, 1248/2015, 1342/2014, 2094/2014, 1502/2010). Τέλος, το δικαστήριο, εκτιμώντας τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα η αποχή από την εργασία και ότι δεν οφείλεται σε ασθένεια βραχείας διάρκειας ή λοχεία ή στράτευση, θα κρίνει αν αποτελεί σιωπηρή δήλωση βούλησης του εργαζομένου να λύσει τη σύμβαση εργασίας.

Εάν η επίσχεση εργασίας δεν ασκείται μέσα στα διαγραφόμενα όρια από το άρθρο 281 ΑΚ θεωρείται καταχρηστική και παράνομη. Επίσης παράνομη θεωρείται όταν δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη ή όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις ή οικονομική δυσπραγία. (ΑΠ 940/2015, 1248/2015, 790/2014, 1342/2014, 2094/2014, 1502/2010).

Από τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ.3 του ν. 2112/1920 και 173,200 και 22 ΑΚ προκύπτει ότι όταν η αποχή του μισθωτού από την εργασία του δεν οφείλεται σε ασθένεια βραχείας διάρκειας ή λοχεία η κατά το νόμο 3514/1928 στράτευσή του αλλά σε επίσχεση εργασίας του, το δικαστήριο εκτιμώντας τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα η αποχή κρίνει αν η αποχή αυτή πρέπει να θεωρηθεί ως σιωπηρή δήλωση βούλησης του εργαζομένου να λύσει τη σύμβαση εργασίας τους με όλες τις δυσμενείς επιπτώσεις γι' αυτόν.

Στην προκειμένη περίπτωση η ενάγουσα προσλήφθηκε στις 13/4/1989 ως βοηθός κομμωτή σε ένα από τα τρία κομμωτήρια που διατηρούσε η εναγόμενη στην Αθήνα έναντι συμφωνημένου μισθού, ο οποίος θα καταβαλλόταν σε εβδομαδιαίες προκαταβολές και με εξόφλησή του το πρώτο τετραήμερο του επόμενου μήνα, με οκτάωρο ημερήσιο ωράριο και πενθήμερη εργασία. Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης του 2009-2010, η εναγόμενη άρχισε να καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του προσωπικού της κατά ένα μήνα και στα μέσα του 2011 σταμάτησε τη λειτουργία του ενός καταστήματος, απέλυσε κάποιους υπαλλήλους και τους υπόλοιπους, μαζί και την εναγόμενη, τους μετέφερε στα άλλα καταστήματά της. Τον Δεκέμβριο του 2011 η εναγόμενη απέλυσε και άλλους υπαλλήλους και πρότεινε σε ορισμένους, ανάμεσά τους και στην ενάγουσα, να συνάψουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους. Η ενάγουσα δε δέχτηκε κι επειδή η εναγόμενη καθυστέρησε τέσσερις μήνες την καταβολή των μισθών και τον Δεκέμβριο του 2011 κατέβαλε τον μισθό του Αυγούστου και το Δώρο των Χριστουγέννων (εμπρόθεσμα), η ενάγουσα με άλλες οκτώ συναδέλφους της στις 2/1/2012 κοινοποίησε στην εναγόμενη εξώδικη δήλωση επίσχεσης εργασίας, στην οποία ανέφερε ότι η εργασία της αποτελούσε αποκλειστικό μέσο συντήρησης και διαβίωσης και αν μέχρι τις 3/1/2012 δεν τους κατέβαλε τα οφειλόμενα, θα κατέφευγαν σε επίσχεση εργασίας. Η

εναγόμενη αποκρίθηκε με εξώδικη απάντηση-διαμαρτυρία ότι η επίσχεση εργασίας είναι καταχρηστική, γιατί η καθυστέρηση των οφειλόμενων καταβολών οφειλόταν στις δυσμενείς περιστάσεις και την καλούσε για εργασία. Η ενάγουσα όμως επέμεινε στην επίσχεση εργασίας μέχρι η εναγόμενη να καταβάλει τα δεδουλευμένα. Η εναγόμενη απάντησε πάλι με εξώδικη διαμαρτυρία και καλούσε την ενάγουσα στην εργασία της, αφού της πλήρωνε μόνο τον ένα μόνο μήνα από τους τέσσερις που της όφειλε και με την υπόσχεση ότι για τους υπόλοιπους μήνες θα έκανε ό,τι μπορούσε. Η ενάγουσα απάντησε ότι εμμένει στην επίσχεση εργασίας. Ακολούθως η εναγόμενη κάλεσε την ενάγουσα και τις άλλες οκτώ συναδέλφους της να επιστρέψουν στην εργασία τους και να τους καταβάλει ό,τι τους όφειλε. Η ενάγουσα δεν προσήλθε στην εργασία της και η εναγόμενη στις 13/1/2012 κατέθεσε στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού “αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού”, την οποία υπέγραψε μόνο η ίδια. Η ενάγουσα όμως επέστρεψε στην εργασία της στις 18/1/2012, όμως η εναγόμενη δεν τη δέχτηκε, απαντώντας ότι η στάση της δήλωνε τη βούλησή της για τη λύση της εργασιακής σχέσης. Η ενάγουσα είναι έγγαμη και μητέρα δύο παιδιών και μαζί με τον σύζυγό της κάλυπταν τις βιοτικές ανάγκες της οικογενείας τους με τους μισθούς τους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω γεγονότα η ενάγουσα είχε το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μέχρι η εναγόμενη να καταβάλει τους οφειλόμενους μισθούς και η άρνηση να παρέχει τις υπηρεσίες της στην εξώδικη απάντηση-διαμαρτυρία της εναγόμενης δεν αποτελούσε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η υπερημερία της εναγόμενης συνεχίστηκε μέχρι τις 31/5/2012, διότι η μεταξύ των διαδίκων σύμβαση δεν καταγγέλθηκε από την ενάγουσα.

Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε ευθέως και εκ πλαγίου την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 281ΑΚ, αφού αφενός μεν προέβη σε εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή της ανωτέρω ουσιαστικού δικαίου διατάξεως, αφετέρου δε διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφασή του ασαφείς και ανεπαρκείς αιτιολογίες ως προς το κρίσιμο για την έκβαση της δίκης ζήτημα της καταχρηστικής ή μη άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας από μέρους της αναιρεσίβλητης, με αποτέλεσμα να είναι ανέφικτος ο αναιρετικός έλεγχος ως προς την ορθή εφαρμογή της ως άνω διατάξεως.

Η προσβαλλόμενη απόφαση δεν διαλαμβάνει με σαφήνεια τα εξής ουσιώδη για την έκβαση της δίκης ως προς την καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως της ενάγουσας περιστατικά,-ήτοι: 1) αν η αναιρεσίβλητη ειδοποίησε την αναιρεσείουσα για την πρόθεσή της να ασκήσει το δικαίωμα για επίσχεση εργασίας πριν τις 2-1-2012, που της επέδωσε την εξώδικη δήλωση, με την οποία της δήλωσε ότι από 4-1-2012 ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης και γι’ αυτό παύει να παρέχει τις υπηρεσίες της στην αναιρεσείουσα, ώστε να δώσει σ’ αυτή εύλογο χρόνο να τακτοποιήσει τις οικονομικές της εκκρεμότητες, 2) αν είναι χρονικά αξιόλογη η καθυστέρηση καταβολής μέχρι τις 2-1-2012 των αποδοχών των μηνών Σεπτεμβρίου - Νοεμβρίου 2011 και εν όψει της παραδοχής ότι η πλήρης εξόφληση του Δεκεμβρίου έπρεπε να γίνει στο πρώτο τετράημερο του Ιανουαρίου 2012, αφού προηγουμένως υπολόγιζε η αναιρεσείουσα το ποσοστό επί της παραγωγής της αναιρεσίβλητης του μηνός Δεκεμβρίου, πράγμα το οποίο δεν μπορούσε να γίνει μέχρι τις 3-1-2012, 3) από πότε η καθυστέρηση καταβολής των μηνιαίων αποδοχών της αναιρεσίβλητης έγινε από μηνιαία, που ήταν αρχικά, τρίμηνη ή τετράμηνη, 4) αν είναι ή όχι αξιόχρηη και αξιόπιστη η αναιρεσείουσα εταιρεία, στην οποία η αναιρεσίβλητης απασχολείται από το έτος 1989 και εφόσον αυτή δεν καθυστέρουσε τις αποδοχές του πολυάριθμου προσωπικού της μέχρι και τον Αύγουστο του έτους 2010, που άρχισε να τις καθυστερεί κατά ένα μήνα περίπου, και αργότερα που της καθυστέρουσε από ένα έως τέσσερις μήνες λόγω της οικονομικής κρίσης που έπληξε την ελληνική οικονομία και είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του κύκλου εργασιών της και την οικονομική δυσχέρεια στην κάλυψη των εξόδων λειτουργίας της, 5) αν η αναιρεσείουσα καθυστέρουσε να πληρώσει τις υποχρεώσεις της και έναντι άλλων οφειλετών της, όπως τους προμηθευτές της, το ΙΚΑ και το Δημόσιο, 6) αν η

αντιπαροχή της αναιρεσείουσα εργοδότης είναι ή όχι σημαντική με βάση όχι μόνο τις ανάγκες της αναιρεσίβλητης αλλά και με βάση τις λοιπές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, 7) αν η καθυστέρηση στην πληρωμή των ανωτέρω αναφερόμενων αποδοχών οφείλεται σε δόλιες και μεθοδευμένες ενέργειες της αναιρεσείουσας και όχι σε δικαιολογημένη ταμειακή της δυσχέρεια, καθόσον η αναφορά της προσβαλλόμενης απόφασης ότι “είχε προγραμματίσει συστηματικά να καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών της ενάγουσας, όπως και όλου του προσωπικού της” δεν καταδεικνύει τι ακριβώς δέχεται η προσβαλλόμενη απόφαση ως προς το ζήτημα αυτό και ιδίως αν μπορούσε η αναιρεσείουσα να είναι εμπρόθεσμη στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών της, παρά τις οικονομικές αντιξοότητες που προήλθαν από την οικονομική κρίση, και παρά ταύτα από κακοβουλία δεν ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις της και 8) αν η στάση της αναιρεσίβλητης προκάλεσε ή όχι δυσανάλογη ζημία στην αναιρεσείουσα σε σχέση με το επιδιωκόμενο με την επίσχεση αποτέλεσμα. Επομένως, ο πρώτος λόγος του κυρίου δικογράφου, κατά το πρώτο σκέλος, από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, και ο μοναδικός λόγος των από 22-9-2016 πρόσθετων λόγων αναίρεσης, από τον αριθμό 1 εδ. α’ του άρθρου 559 ΚΠολΔ, με τους οποίους επισημαίνεται η ευθεία παραβίαση της προαναφερόμενης διάταξης και η έλλειψη νόμιμης βάσης της προσβαλλόμενης απόφασης ως προς το κρίσιμο ζήτημα της καταχρηστικής ή μη άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης από μέρος της ενάγουσας-αναιρεσίβλητης, πρέπει να γίνουν δεκτοί ως βάσιμοι.

4. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΤΑΚΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κοινοποιήθηκε το Γενικό Έγγραφο Δ.ΑΣΦ.1010/1372291/ 2017 σχετικά με την ασφαλιστική τακτοποίηση κατά την επίσχεση εργασίας. Αναλυτικά:

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΈΝΝΟΙΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ., το οποίο εφαρμόζεται και στη σύμβαση εργασίας, αν ο εργαζόμενος έχει κατά του εργοδότη του ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή του, δηλαδή σχετική με την παρεχόμενη από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη εργασία, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει άλλο τι, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής έως ότου ο εργοδότης εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η ληξιπρόθεσμη αξίωση που έχει συνήθως ο εργαζόμενος κατά του εργοδότη είναι η μη καταβολή ή καθυστέρηση καταβολής αποδοχών, επιδομάτων εορτών, αμοιβών από υπερεργασία, υπερωρίες κ.ο.κ., ή μη λήψη των αναγκαίων μέτρων ασφαλείας και υγιεινής κ. α.

Με την άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας. Επειδή για τη μη παροχή εργασίας κατά τη διάρκεια της επισχέσεως υπαίτιος είναι ο εργοδότης, για το λόγο αυτό περιέρχεται ο εργοδότης σε υπερήμερία και οφείλει αποδοχές υπερήμερίας. Η υπερήμερία του εργοδότη μπορεί να διακοπεί με καταγγελία της συμβάσεως.

Το δικαίωμα αυτό ασκείται με σαφή δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Μπορεί μάλιστα να ασκείται ομαδικώς από περισσότερους μισθωτούς, με κοινή δήλωση, οι οποίοι έχουν ληξιπρόθεσμες αξιώσεις κατά του εργοδότη. Η ομαδική άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως διαφέρει από την άσκηση του δικαιώματος απεργίας.

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με τις διατάξεις του εδ.α' της παρ. 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 παρ.1 του Ν. 4476/1965, όπως ισχύει σήμερα, στην ασφάλιση του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια τα πρόσωπα, τα οποία παρέχουν μέσα στα όρια της χώρας κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Περαιτέρω, κατά την παρ. 2 του ίδιου άρθρου 2, τα ασφαλιζόμενα πρόσωπα συνεχίζουν την υπαγωγή τους στην ασφάλιση και κατά τη διάρκεια του χρόνου, κατά τον οποίο κατ' ενάσκηση δικαιώματος ή για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους (άδεια, στράτευση κλπ.) δεν προσφέρουν εξαρτημένη εργασία, πλην όμως λαμβάνουν όλες ή μερικές από τις αποδοχές τους από τον εργοδότη.

Σύμφωνα με τη παρ. 2 του άρθρου 8 του ίδιου νόμου, ως ημέρες εργασίας νοούνται και οι ημέρες κατά τις οποίες οι ασφαλισμένοι, δικαιούνται αμοιβής, σε χρήμα ή σε είδος, για εργασία που παρέχεται κατά τους ορισμούς του ανωτέρω άρθρου 2, κατά τις οποίες δικαιούνται, κατά την κείμενη νομοθεσία, αμοιβής, χωρίς πραγματική παροχή υπηρεσιών. Βασική προϋπόθεση δηλαδή, που τίθεται από την ασφαλιστική νομοθεσία, για την κατά τα παραπάνω συνέχιση της ασφάλισης των μισθωτών, είναι η διατήρηση της αξίωσής τους για καταβολή από τον εργοδότη τους ολόκληρων ή μέρους των αποδοχών τους.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Σύμφωνα με απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας (3307/71) είχε γίνει δεκτό ότι, οι περιπτώσεις που αναφέρονται στις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 8 (η μη προσφορά εργασίας να προκύπτει από άσκηση δικαιώματος του ασφαλισμένου ή να οφείλεται σε λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή του) δεν είναι περιοριστικές, αλλά ενδεικτικές και κατά συνέπεια μπορούν στον κανόνα αυτό να υπαχθούν και άλλες περιπτώσεις, αρκεί κατά τον επίμαχο χρόνο, να οφείλονται αποδοχές, από τις οποίες θα προκύψουν οι ανταποδοτικές της ασφάλισης εισφορές.

Τέτοιες περιπτώσεις συνιστούν, μεταξύ άλλων, η υπερημερία του εργοδότη να αποδεχθεί την προσφερόμενη πράγματι εργασία για λόγους που αφορούν αυτόν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία (π.χ. πτώχευση) και η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας που προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 325, 329, 353 και 656 του Αστικού Κώδικα.

Σύμφωνα με αυτές ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να επισχέσει την παροχή που οφείλει στον εργοδότη δηλ. να αρνηθεί να εκτελέσει την εργασία που συμφωνήθηκε για να εξασφαλίσει με αυτόν τον τρόπο την ικανοποίηση των ληξιπρόθεσμων απαιτήσεών του κατά του εργοδότη και ιδιαίτερα τη πληρωμή των οφειλόμενων και καθυστερούμενων μισθών.

Με την υπ' αριθμ. 257/20-3-84 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, σε περίπτωση επίσχεσης εργασίας και εφόσον αυτή ασκήθηκε νόμιμα, συνεχίζεται η ασφάλιση των μισθωτών, όχι όμως για χρονικό διάστημα πέρα του ευλόγου, κατά το οποίο οφείλονται και αποδοχές. Το χρονικό αυτό διάστημα προσδιορίζεται κάθε φορά με βάση τις αρχές της «καλής πίστης» και των «χρηστών συναλλακτικών ηθών» κατά τα άρθρα 200 και 288 του Αστικού Κώδικα και σε κάθε περίπτωση (εφόσον δεν υπάρχει δικαστική απόφαση) δεν μπορεί να επεκταθεί πέρα του μηνός από τη διακοπή της απασχόλησης. Ο μήνας αυτός θεωρείται ως ένας εύλογος χρόνος εξαναγκασμού του εργοδότη να συμμορφωθεί ως προς τις υποχρεώσεις του.

Με την υπ' αριθμ. 307/2014 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους έγινε δεκτό ότι σε περίπτωση νόμιμης άσκησης από τον μισθωτό του δικαιώματος επίσχεσης παραμένει ενεργός η ασφαλιστική του σχέση εάν υπαγόταν στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.

Με την υπ' αριθμ. 136/2016 Γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. έγινε αποδεκτό ότι, κατά τη διάρκεια της επίσχεσης διατηρείται η αξίωση του εργαζόμενου επί του μισθού του καθώς και η ασφαλιστική σχέση αυτού, η οποία συνεχίζει να λειτουργεί υπό τους ίδιους όρους και με όλες τις συνέπειες από την άποψη καταβολής εισφορών που θα ίσχυαν, ως εάν ο εργαζόμενος παρείχε κανονικά την εργασία του, οπότε και ο χρόνος της επίσχεσης των υπακτέων στον ΚΒΑΕ, θεωρείται χρόνος διανυθείς στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων και βεβαιώνεται ως τέτοιος.

Εφόσον η επίσχεση εργασίας είναι νόμιμη, η ασφάλιση συνεχίζεται, προσδιοριζόμενη με βάση τα στοιχεία των ασφαλιστικών οργάνων, όχι όμως πέραν του εύλογου χρόνου διάρκειας αυτής, κατά τον οποίο οφείλονται αποδοχές, ο οποίος (εύλογος χρόνος) δεν είναι δυνατό να υπερβεί τους πέντε μήνες, εκτός εάν προσκομισθεί αντίθετη δικαστική απόφαση για μη λύση της εργασιακής σχέσης και συνέχιση της επίσχεσης και πέραν του πενταμήνου αυτού.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ

Τα στοιχεία που αποτελούν τις προϋποθέσεις για τη νομιμότητα της επίσχεσης είναι:

- Η ύπαρξη ενεργούς και έγκυρης εργασιακής σύμβασης εργασίας (δηλ. να μην έχει καταγγελθεί νόμιμα).
- Η ύπαρξη απαιτητής ή ληξιπρόθεσμης αξίωσης του μισθωτού η οποία θα πρέπει να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.
- Να δηλώνεται ρητώς και σαφώς (γραφτώς ή προφορικώς, εγκαίρως) ότι ο εργαζόμενος αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότερη και πρέπει να είναι σαφής εξώδικη έγγραφη δήλωση επίσχεσης η οποία πρέπει να περιέλθει σε γνώση του εργοδότη.
- Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος, διαφορετικά ασκείται καταχρηστικά (άρθρο 281 Α.Κ.).

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΤΑΚΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤ' ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 136/2016 ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗΣ - ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

Τα αρμόδια ασφαλιστικά όργανα του ΕΦΚΑ (υπηρεσίες τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), σε εφαρμογή όλων των ανωτέρω και ειδικότερα μετά την τελευταία γνωμοδότηση, θα πρέπει να εξετάζουν εφεξής όλες τις περιπτώσεις επίσχεσης εργασίας που θα υποβληθούν στις κατά τόπους υπηρεσίες και να προβαίνουν στην ασφαλιστική τακτοποίηση των ασφαλισμένων, σύμφωνα με το νέο καθεστώς. Η ασφαλιστική τακτοποίηση θα πρέπει να πραγματοποιείται για μισθολογική περίοδο από ενάρξεως της νόμιμης επίσχεσης και για διάστημα πέντε μηνών, με βάση το ασφαλιστικό καθεστώς που αντιστοιχεί στην ειδικότητά του, και ειδικότερα στον κλάδο ασφάλισης, τηρούμενων των ανωτέρω προϋποθέσεων, εφόσον για τις υπ' όψιν εισφορές δεν έχει επέλθει παραγραφή.

Στην περίπτωση που εκκρεμούν αιτήσεις ασφαλισμένων για ασφαλιστική τακτοποίηση κατά το διάστημα επίσχεσης, σε όποιο στάδιο διοικητικής εκτέλεσης και αν βρίσκονται, αυτές θα πρέπει να εξεταστούν από τα αρμόδια κατά περίπτωση όργανα και να κριθούν σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα της υπ' αριθμ. 136/2016 γνωμοδότησης του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, καθώς κρίνεται σύμφωνα με νέο καθεστώς, εκτός βέβαια αν έχει εκδοθεί δεσμευτική δικαστική απόφαση που ορίζει διαφορετικά.

Αυτονόητο είναι ότι στις περιπτώσεις εκείνες που μετά από τον έλεγχο διαπιστωθεί ασφάλιση μέσω υποβολής Α.Π.Δ. εργαζομένων σε επίσχεση, από την ίδια την επιχείρηση, η οποία ξεπερνά τους (5) μήνες, χωρίς να έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση, θα πρέπει η ασφάλιση αυτή να ακυρωθεί, ως μη νόμιμη.

ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ

Τα αρμόδια ασφαλιστικά όργανα του ΕΦΚΑ (υπηρεσίες μη μισθωτών), θα πρέπει να ελέγξουν τυχόν υποβληθείσες αιτήσεις συνέχισης εξαίρεσης με βάση τις διατάξεις του άρθρου 39 του Ν.2084/1992 όπως ίσχυε έως 31/12/2016, ύστερα από την ολοκλήρωση της

ασφαλιστικής τακτοποίησης των ασφαλισμένων στο τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ως μισθωτών λόγω νόμιμης επίσχεσης εργασίας.

ΠΟΡΙΣΜΑ (Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5)

Ο Συνήγορος του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το άρθρο 103 § 9 του Συντάγματος και τον νόμο 3094/2003, εξέτασε αναφορές ασφαλισμένων του ΙΚΑ, σχετικά με την εφαρμογή από το ΙΚΑ των διατάξεων που αφορούν την ασφάλιση το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι εργαζόμενοι ασκούν το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας και συντάσσει το παρόν πόρισμα, το οποίο γνωστοποιείται και κοινοποιείται αρμοδίως.

I. ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Ο Συνήγορος του Πολίτη παρέλαβε σειρά αναφορών σχετικά με την εξέταση καταγγελιών προς το ΙΚΑ για μη ασφάλιση κατά τη διάρκεια της επίσχεσης, που υπέβαλαν ασφαλισμένοι του, από το 2012 και έπειτα. Η διερεύνηση του ζητήματος εκ μέρους της Αρχής συστηματοποιήθηκε επ’ αφορμή αναφορών ασφαλισμένων, οι οποίοι εργαζόνταν στην επιχείρηση «*****» με διάφορες ειδικότητες οικοδόμων. Στην συνέχεια, ο Συνήγορος του Πολίτη έγινε αποδέκτης και άλλων αναφορών με το ίδιο αντικείμενο.

Το έτος 2011, εργαζόμενοι της προαναφερθείσας επιχείρησης, με εξώδικη δήλωσή τους που κοινοποιήθηκε στην εργοδότη εταιρεία, άσκησαν το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, μετά την παρέλευση πολλών μηνών κατά τους οποίους ο εργοδότης δεν τούς κατέβαλλε δεδουλευμένες αποδοχές. Στη συνέχεια υπέβαλαν στα κατά τόπους αρμόδια ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ αίτηση για επιδότηση επίσχεσης, η οποία και τους χορηγήθηκε, βάσει του άρθρου 27 παρ. 5 του ν.δ. 2951/1954, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 20 του Ν. 1836/89. Κατά τον χρόνο υποβολής των αναφορών, ορισμένοι από τους εργαζομένους είχαν προσφύγει στα πολιτικά δικαστήρια, τα οποία είχαν ήδη εκδώσει αποφάσεις κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, με τις οποίες είχαν γίνει δεκτές οι αιτήσεις τους για καταβολή αποδοχών υπερημερίας τόσο πριν, όσο και κατά τη διάρκεια της επίσχεσης. Όσον αφορά τις ασφαλιστικές εισφορές, κατά το διάστημα της επίσχεσης, οι ενδιαφερόμενοι, οι οποίοι υπάγονταν όλοι στην ασφάλιση κατά τον ΚΒΑΕ, ασφαλίστηκαν μόνο κατά τον πρώτο μήνα της επίσχεσης, όχι όμως με ασφάλιση βαρέων. Για όλο το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της επίσχεσης δεν ασφαλίστηκαν καθόλου. Για την ασφαλιστική τους τακτοποίηση υπέβαλαν καταγγελίες στο ΙΚΑ. Προκειμένου να απαντήσει στο ερώτημα του αρμόδιου Υποκαταστήματος, σχετικά με τον τρόπο χειρισμού των καταγγελιών, η Διεύθυνση Ασφάλισης-Εσόδων της Διοίκησης του ΙΚΑ απέστειλε με τη σειρά της έγγραφο ερώτημα προς τη Νομική Διεύθυνση του Ιδρύματος.

Η Νομική Διεύθυνση απάντησε με το υπ’ αρ. πρωτ. 6738/9.7.2012 έγγραφό της, ως προς την υπαγωγή ή μη στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελλμάτων κατά την επίσχεση. Αναφερόμενη στη νομολογία του Α.Π. (251/2008, 1209/1999) και του ΣτΕ (697/2010, 3864-66/2009), σύμφωνα με την οποία αν ο εργαζόμενος που έχει ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, απασχολείται με ειδικότητα η οποία έχει υπαχθεί στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, θεωρείται και ο χρόνος της επισχέσεως εργασίας ως χρόνος απασχολήσεως στα ανωτέρω επαγγέλματα. Θεωρούσε δε, ήδη από το 2012, ότι το νομικό αυτό ζήτημα πρέπει να θεωρείται λελυμένο εις βάρος των απόψεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ανέφερε ότι διαφορετική αντιμετώπιση μπορεί να καταστεί δυνατή μόνο με νομοθετική ρύθμιση. Περαιτέρω, στην έγγραφη απάντηση αναφέρεται ότι το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας ασκείται ατύπως, αλλά για να επιφέρει η επίσχεση εργασίας έννομα αποτελέσματα,

πρέπει να είναι σαφής και, προφανώς για λόγους ασφάλειας δικαίου, να προκύπτει από βέβαια στοιχεία, όπως είναι, ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά, η εξώδικη δήλωση και η τελεσίδικη δικαστική απόφαση.

Στη συνέχεια, σε απάντηση του ερωτήματος του Υποκαταστήματος, η Διεύθυνση Ασφάλισης-Εσόδων με το υπ' αρ. Α34/261/13/20.07.2012 έγγραφό της, αρχικά αναφέρεται στην διατήρηση της ασφάλισης κατά τον χρόνο αποχής από την εργασία στην περίπτωση της επίσχεσης, χρόνο κατά τον οποίο ο μισθωτός εξακολουθεί να έχει αξίωση στις αποδοχές του και συνεπώς συνεχίζεται και η ασφάλιση στο ΙΚΑ και μάλιστα στην ασφάλιση του ΚΒΑΕ εφόσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εργασίες ή ειδικότητες του ΚΒΑΕ (όπου και αναφορά στο έγγραφο της Νομικής Υπηρεσίας). Έπειτα όμως, επικαλούμενη τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 Α.Κ., οι οποίες θεωρούσε -εσφαλμένα κατά την άποψή μας- ότι εφαρμόζονται και επί επισχέσεως, η υπηρεσία περιόριζε χρονικά το διάστημα της ασφάλισης στον ένα μήνα από την έναρξη της επίσχεσης και ανέφερε ότι για την ασφάλιση των εργαζομένων σε επίσχεση πέραν του μηνός από την διακοπή της απασχόλησής τους θα πρέπει να υπάρχει δικαστική απόφαση, και μάλιστα τελεσίδικη, «με την οποία να ορίζεται ότι δεν έχει διακοπεί η εργασιακή σχέση των ενδιαφερομένων με τον εργοδότη τους και ότι αυτός (ο εργοδότης) είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές που αντιστοιχούν σε όλη τη χρονική περίοδο της επίσχεσης».

Ακολουθώντας τις οδηγίες αυτές, το αρμόδιο Υποκατάστημα, απέστειλε στους ενδιαφερόμενους έγγραφη ενημέρωση σχετικά με τις καταγγελίες τους, με την οποία τους ζητούσε να προσκομίσουν τελεσίδικη απόφαση δικαστηρίου με την οποία να ορίζεται ότι δεν έχει διακοπεί η εργασιακή σχέση τους με τον εργοδότη τους και ότι αυτός (ο εργοδότης) είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές που αντιστοιχούν σε όλη τη χρονική περίοδο της επίσχεσης», ως «στοιχείο απαραίτητο για την ασφάλισή τους πέραν του μηνός από την ημερομηνία έναρξης της επίσχεσης».

II. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Ο Συνήγορος του Πολίτη, αφού μελέτησε προσεκτικά τις σχετικές διατάξεις και απέστειλε στη Διεύθυνση Ασφάλισης-Εσόδων της Διοίκησης του Ιδρύματος το υπ' αρ.

157537/38907/2012/1^η.11.2012 έγγραφό του, κοινοποιούμενο στο γραφείο του Διοικητή του ΙΚΑ, με το οποίο υποστήριζε ότι θα έπρεπε να αναθεωρηθεί η θέση του ΙΚΑ και να εκδοθούν νέες σαφείς οδηγίες προς τα Υποκαταστήματα σχετικά με την αντιμετώπιση της υπαγωγής στην ασφάλιση εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα της επίσχεσης. Στη συνέχεια, αποστείλαμε το υπ' αρ. 157537/2762/2013/21.1.2013 υπομνηστικό έγγραφο και τέλος το υπ' αρ. 157537/6350/2013 έγγραφο προς τον Διοικητή του ΙΚΑ κύριο Ροβέρτο Σπυρόπουλο. Με τα έγγραφα αυτά, η Αρχή υποστήριξε ότι:

1. Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης διατηρείται η αξίωση του εργαζομένου επί του μισθού και, συνεπώς, η ασφαλιστική σχέση παραμένει ενεργή, με όλες τις συνέπειες από άποψη καταβολής εισφορών στο Ι.Κ.Α. Ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος ασκεί νομίμως το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του θεωρείται χρόνος για τον οποίο ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει τις νόμιμες αποδοχές του μισθωτού, ομοίως δε θεωρείται και χρόνος διανυθείς στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., με όλες τις συνέπειες από άποψη καταβολής εισφορών που θα ίσχυαν, εάν ο εργαζόμενος παρείχε κανονικά την εργασία του.
2. Εφόσον η ασφαλιστέα εργασία υπάγεται στην ασφάλιση κατά τον ΚΒΑΕ, ο χρόνος της επίσχεσης είναι χρόνος διανυθείς στην ασφάλιση του ΚΒΑΕ και βεβαιώνεται ως τέτοιος.
3. Οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 ΑΚ, με τις οποίες τίθενται χρονικά όρια στην διατήρηση της αξίωσης του εργαζομένου για τον μισθό, αφορούν τις περιπτώσεις όπου η μη παροχή εργασίας οφείλεται σε ανυπαίτια κωλύματα που ανάγονται στη σφαίρα ευθύνης του εργαζομένου και όχι την μη παροχή εργασίας λόγω της άσκησης του δικαιώματος της

επίσχεσης, η οποία οφείλεται στην υπερημερία του εργοδότη. Δεδομένου ότι οι διατάξεις αυτές δεν είναι εφαρμοστέες στην περίπτωση της επίσχεσης, δεν μπορεί να στηριχθεί σε αυτές χρονικός περιορισμός ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση κατά τη διάρκεια της επίσχεσης.

4. Χρονικός περιορισμός ως προς την επίσχεση και κατά συνέπεια και ως προς την ασφάλιση κατά τον χρόνο της επίσχεσης, δεν μπορεί να επιβληθεί ούτε βάσει μίας εννοιολόγησης της αρχής της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών των άρθρων 200 και 288 ΑΚ η οποία θα αγνοεί την οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, θεωρώντας ότι η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης είναι καταχρηστική όταν υπερβαίνει σε διάρκεια τον ένα μήνα και περιορίζοντας έτσι ασφυκτικά την προστασία του δικαιώματος στην εργασία και στην εξασφάλιση της αμοιβής της.

5. Ενόψει αφενός, των διατάξεων του άρθρου 5 παρ. 2 του Κ.Δ.Δ., αφετέρου, της δέσμιας αρμοδιότητας των ασφαλιστικών οργάνων ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση των εργαζομένων που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, τα ασφαλιστικά όργανα οφείλουν να ασκήσουν πλήρως την αρμοδιότητά τους αυτή, εφαρμόζοντας τις σχετικές διατάξεις, και δεν μπορούν να εξαρτούν τις ενέργειές τους από την δικαστική κρίση επί της τυχόν εργατικής διαφοράς, μεταξύ του εργαζομένου που άσκησε το δικαίωμα της επίσχεσης και του εργοδότη του.

6. Η συνέχιση της σύμβασης εργασίας και, ως εκ τούτου, η διατήρηση της αξίωσης για την καταβολή μισθού μπορεί να επιβεβαιώνεται από στοιχεία που διαθέτουν είτε τα ίδια τα ασφαλιστικά όργανα είτε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, από τις οποίες μπορεί το ΙΚΑ να αντλήσει τις αναγκαίες πληροφορίες. Ειδικότερα, ο Συνήγορος του Πολίτη είχε υποστηρίξει ότι όλα τα κρίσιμα στοιχεία για την συνέχιση της ασφάλισης κατά τη διάρκεια της επίσχεσης και την έκδοση Π.Ε.Ε. μπορούν να αντληθούν:

α. Σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον ΟΑΕΔ, στον οποίο αναγγέλλεται υποχρεωτικά από τον εργοδότη (ν. 2556/1997, 2972/2001), καθώς και από το Πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΣΕΠΕ – ΟΑΕΔ – ΙΚΑ), σύμφωνα με την ΥΑ 17227/32/ΦΕΚ Β/2346/2012.

β. Σχετικά με την πραγματική άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης, από τον ΟΑΕΔ, από τον οποίο επιδοτούνται οι εργαζόμενοι λόγω επίσχεσης (παρ. 5 του άρθρου 27 του ν.δ. 2951/1954, όπως αντικαταστάθηκε από παρ. 1 του άρθ. 20 του Ν. 1836/89), και ο οποίος προβαίνει σε επιτόπιο έλεγχο προκειμένου να εγκρίνει την επιδότηση και

γ. Σχετικά με την διατήρηση της αξίωσης στον μισθό, από το ΣΕΠΕ, στο οποίο συχνά προσφεύγουν οι εργαζόμενοι για την μη καταβολή των αποδοχών τους.

ΙΙΙ. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣτΠ

Η Διεύθυνση Ασφάλισης-Εσόδων του ΙΚΑ απάντησε στα έγγραφα του Συνηγόρου του Πολίτη με το υπ' αρ. Α23/268/7/17.04.2013 έγγραφό της. Με το έγγραφο αυτό, αφού αναφέρεται στις διατάξεις των άρθρων 2 και 8 του α.ν. 1846/1951 και 325 και 656 Α.Κ., επικαλείται την υπ' αρ. 257/20-3-84 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου του Ιδρύματος, σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση επίσχεσης εργασίας και εφόσον αυτή ασκήθηκε νόμιμα, συνεχίζεται η ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ των μισθωτών, όχι όμως για χρονικό διάστημα πέραν του ευλόγου, κατά το οποίο οφείλονται και αποδοχές. Το χρονικό αυτό διάστημα προσδιορίζεται κάθε φορά με βάση τις αρχές της «καλής πίστης» και των «χρηστών συναλλακτικών ηθών» κατά τα άρθρα 200 και 288 του Αστικού Κώδικα και σε κάθε περίπτωση (εφόσον δεν υπάρχει δικαστική απόφαση) δεν μπορεί να επεκταθεί πέρα του μηνός από τη διακοπή της απασχόλησης. Ο μήνας αυτός θεωρείται ως ένας εύλογος χρόνος

εξαναγκασμού του εργοδότη να συμμορφωθεί ως προς τις υποχρεώσεις του» (υπογράμμιση του συντάξαντος το έγγραφο). Περαιτέρω, αναφέρει ότι «το χρονικό διάστημα για το οποίο δικαιούνται αποδοχές οι εργαζόμενοι καθορίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα που αναλογικά εφαρμόζονται και από το Ίδρυμα και είναι μισός μήνας για τους απασχολούμενους από 10 ημέρες μέχρι ένα χρόνο, και ένας μήνας για τους απασχολούμενους πάνω από ένα χρόνο» (υπογράμμιση δική μας).

Στη συνέχεια, ενώ αποδέχεται την ασφάλιση των αναφερομένων στον Συνήγορο του Πολίτη που είχαν ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης, σύμφωνα με τον Κ.Β.Α.Ε., δεδομένου ότι επρόκειτο για εργαζομένους σε ειδικότητες Β.Α.Ε. (με αναφορά στο υπ' αρ. 6738/9.7.2012 έγγραφο του Νομικού Συμβούλου του ΙΚΑ), περιορίζει την ασφάλιση αυτή στα χρονικά όρια των άρθρων 657 και 658 ΑΚ, μετά από τα οποία δέχεται την συνέχιση της ασφάλισης μόνον εφόσον έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση. Η υπηρεσία θεωρεί ότι:

«[...] η προσκόμιση της εν λόγω δικαστικής απόφασης στις υπηρεσίες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αποτελεί σύμφωνα με την ασφαλιστική νομοθεσία έναν ασφαλή αλλά και ουσιώδη παράγοντα για την ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί διαδικαστικό πρόσκομμα (όπως εσφαλμένα αναφέρεται σε σχετική αναφορά σας), δεδομένου ότι με την απόφαση αυτή αποδεικνύεται και βεβαιώνεται ρητώς από το δικαστήριο ότι:

- Δεν έχει διακοπεί νόμιμα η εργασιακή σχέση των ενδιαφερομένων με τον εργοδότη τους
- Ο εργοδότης έχει καταστεί υπερήμερος και κατά συνέπεια είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές που αντιστοιχούν σε όλη τη χρονική περίοδο της επίσχεσης - Ελέγχεται δε από το δικαστήριο εάν συντρέχουν τα στοιχεία που αποτελούν τις προϋποθέσεις για το νόμιμο της επίσχεσης, τα οποία είναι:

1. Η ύπαρξη ενεργούς και έγκυρης εργασιακής σύμβασης εργασίας (δηλ. να μην έχει καταγγελθεί νόμιμα).

2. Η ύπαρξη απαιτητής ή ληξιπρόθεσμης αξίωσης του μισθωτού, η οποία θα πρέπει να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

3. Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι ο εργαζόμενος αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής εξώδικη έγγραφη δήλωση επίσχεσης η οποία πρέπει να περιέλθει σε γνώση του εργοδότη.

4. Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος, διαφορετικά ασκείται καταχρηστικά (άρθρο 281 Α.Κ.)».

Τέλος, ως προς την πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη, διατυπωθείσα με τα προαναφερθέντα έγγραφα του, σύμφωνα με την οποία το ΙΚΑ μπορεί να αντλήσει στοιχεία από άλλες υπηρεσίες, η Διεύθυνση Ασφάλισης – Εσόδων θεωρούσε ότι δεν είναι ασφαλής τρόπος διασταύρωσης και ταυτοποίησης στοιχείων. Ειδικότερα, η Διεύθυνση Ασφάλισης – Εσόδων ανέφερε ότι από τις προταθείσες από τον Συνήγορο του Πολίτη πηγές δεν μπορεί να αντληθεί πληροφόρηση στις περιπτώσεις που δεν έχει διακοπεί νόμιμα η εργασιακή σχέση. Επίσης, η υπηρεσία αναφέρει ότι δεν μπορεί να γνωρίζει εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της υπερημερίας του εργοδότη καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις για την νόμιμη και μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης και συνεπώς εάν ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές που αντιστοιχούν σε όλη τη χρονική περίοδο της επίσχεσης Με παραπλήσιο περιεχόμενο απάντησε σε σχετική αναφορά στη Βουλή, και ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας κύριος Γιάννης Βρούτσης.

IV. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΙΚΑ

Δεδομένης της πάγιας νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας επί του θέματος και επειδή το ζήτημα συνέχισε να απασχολεί τις υπηρεσίες του Ιδρύματος, αλλά και τον κοινοβουλευτικό έλεγχο, η Διεύθυνση Ασφάλισης-Εσόδων του ΙΚΑ απέστειλε στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους το υπ' αρ. Α/1150/12-9-2014 έγγραφο, με το οποίο ερωτούσε εάν η υπηρεσία δεσμεύεται γενικώς σε αποδοχή αναιρετικών αποφάσεων του ΣτΕ, για ομοειδείς περιπτώσεις οι οποίες δεν καλύπτονται από το δεδικασμένο (αφορούν άλλους διαδίκους και άλλες διαφορές), που έκριναν ότι εφόσον κατά το χρόνο επίσχεσης εργασίας παραμένει άθικτη η υποχρέωση καταβολής του μισθού, παραμένει ενεργός και η ασφαλιστική σχέση του εργαζομένου η οποία συνεχίζει να λειτουργεί υπό τους ίδιους όρους και με όλες τις συνέπειες από την άποψη καταβολής εισφορών στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ειδικότερα εάν ο εργαζόμενος απασχολείται με ειδικότητα, που έχει υπαχθεί στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, οι ειδικές περί αυτών διατάξεις εξακολουθούν να έχουν εφαρμογή, θεωρώντας το χρόνο της επίσχεσης εργασίας ως χρόνο απασχόλησης στα Β.Α.Ε.

Με την υπ' αρ. 307/7.10.2014 ομόφωνη γνωμοδότησή του, το Στ' Τμήμα του ΝΣΚ απάντησε ότι, «κατ' αρχάς δεν υφίσταται δέσμευση γενικώς σε αποδοχή από την Διοίκηση των αναιρετικών αποφάσεων του ΣτΕ για ομοειδείς περιπτώσεις, οι οποίες δεν καλύπτονται από το δεδικασμένο (αφορούν άλλους διαδίκους και άλλες διαφορές), που έκριναν ότι σε περίπτωση νόμιμης άσκησης από τον μισθωτό του δικαιώματος επισχέσεως, παραμένει ενεργός η ασφαλιστική του σχέση εάν υπαγόταν στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγεμάτων. Η διοίκηση, όμως, οφείλει να ικανοποιεί αιτήματα ασφαλισμένων σε ομοειδείς περιπτώσεις, που ευρίσκονται δηλαδή στην ίδια νομική κατάσταση της επίσχεσης εργασίας, για λόγους χρηστής διοίκησης και βάσει των αρχών του κράτους δικαίου και προς αποφυγή άσκοπων και δαπανηρών δικαστικών αγώνων». Ειδικότερα, το ΝΣΚ αναφέρει ότι, αφενός, «δεν υπάρχει δυνατότητα αλλαγής της ήδη διαμορφωθείσας πάγιας, χωρίς διακυμάνσεις, νομολογίας (βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλος «Εγχειρίδιο Διοικ. Δικαίου», έκδοση 11^η, σελ. 100,

Γνωμ. ΝΣΚ 71/11, 505/04, 20/2002 και 510/2008 ατομικές)». Αφετέρου, επισημαίνει ότι «το ΣτΕ με σειρά αποφάσεων του, επιβάλλει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στο Δημόσιο ή σε άλλο Ν.Π.Δ.Δ χρηματικές ποινές, υπέρ του Ταμείου Νομικών ύψους και 700 ευρώ, εφόσον εμμένουν στην υποστήριξη ενός ενδίκου μέσου που έχει καταστεί προφανώς αστήρικτο επειδή τα υπό δικαστική κρίση τιθέμενα ζητήματα έχουν ήδη ειδικώς αντιμετωπισθεί με αποφάσεις του ανωτάτου δικαστηρίου (ΣτΕ 2314/2010 ad hoc, 938/14,1282/14,1129/13, 4361/13, 1364/12)».

V. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ – Η ΚΑΤΑΡΓΗΘΕΙΣΑ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 55 ΠΑΡ. 4 ΤΟΥ Ν. 4301/2014

Μετά την έκδοση της ανωτέρω γνωμοδότησης του Ν.Σ.Κ., λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι η μέχρι τότε ακολουθηθείσα διοικητική πρακτική ήταν αντίθετη με τις ισχύουσες διατάξεις, όπως αυτές είχαν παγίως ερμηνευθεί από το ΣτΕ, το αρμόδιο Υπουργείο προώθησε νομοθετική ρύθμιση, η οποία αφορούσε όχι μόνο τον χρόνο ασφάλισης κατά την επίσχεση εργασίας, αλλά συνολικότερα την ασφαλιστική τακτοποίηση κατά τα διαστήματα της υπερημερίας του εργοδότη και με σκοπό να τυποποιήσει νομοθετικά την εξάρτηση της ασφαλιστικής τακτοποίησης από την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης ή δικαστικό ή εξώδικο συμβιβασμό.

Η σχετική ρύθμιση υιοθετήθηκε με το άρθρο 55 παρ. 4 του ν. 4301/2014, σύμφωνα με το οποίο:

«Οι κατά το άρθρο 656 ΑΚ μισθοί υπερημερίας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Ως μισθοί υπερημερίας λογίζονται είτε οι επιδικασθέντες με τελεσίδικη δικαστική απόφαση μετ' αφαίρεση των κατά το άρθρο 656 εδάφιο δ' ΑΚ ποσών εφόσον για τα ποσά αυτά κατεβλήθησαν ασφαλιστικές εισφορές είτε οι προσδιορισθέντες από τους ενδιαφερόμενους με δικαστικό ή εξώδικο συμβιβασμό.

Αν ο συμβιβασμός καταρτισθεί μετά την έκδοση τελεσίδικου αποφάσεως λόγω επισφάλειας των επιδικασθέντων με αυτή μισθών, γίνεται νέα εκκαθάριση των οφειλομένων εισφορών ανακαλουμένων των τυχόν εκδοθεισών εν τω μεταξύ πράξεων επιβολής εισφορών».

Με το άρθρο 34 του ν. 4321/15 η διάταξη αυτή καταργήθηκε από τότε που ίσχυσε. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του άρθρου αυτού, με την διάταξη του άρθρου 55 παρ. 4 «θεσπίστηκαν τα ακόλουθα:

Α) Επαναλαμβάνεται το ήδη ισχύον, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 2 του α.ν. 1846/1951 ότι οι μισθοί υπερημερίας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Η ρύθμιση αυτή μπορεί να δημιουργήσει ερμηνευτικά ζητήματα δημιουργώντας την εντύπωση ότι εισάγει νέο δίκαιο και πρέπει να απαλειφθεί.

Β) Περιορίζεται η επιβολή εισφορών από το Ι.Κ.Α. μόνο στους επιδικασθέντες με τελεσίδικη δικαστική απόφαση μισθούς περιορίζοντας την δυνατότητα και υποχρέωση του Ι.Κ.Α. να επιβάλλει αυτεπάγγελτα εισφορές χρησιμοποιώντας κάθε διαθέσιμο στοιχείο που έχει στη διάθεση του των δικαστικών αποφάσεων συμπεριλαμβανόμενων και επιβάλλεται καθυστέρηση στην είσπραξη των εισφορών με κίνδυνο ματαίωσης της επιβολής και είσπραξης των εισφορών που αντιστοιχούν σε μισθούς υπερημερίας. Επί πλέον δημιουργεί ένα καινοφανές «οιωνεί έμμεσο δεδικασμένο» εις βάρος του Ι.Κ.Α. από υποθέσεις στις οποίες δεν ήταν διάδικος το Ταμείο και μάλιστα εν όψει αποφάσεων που εκδίδονται από τα πολιτικά δικαστήρια τα οποία δεν είναι αρμόδια να κρίνουν διαφορές δημοσίου δικαίου και να δημιουργούν δεδικασμένο.

Γ) Θεσπίζεται ότι «λογίζονται» ως μισθοί υπερημερίας εκτός των τελεσίδικα επιδικασθέντων οι μισθοί που συμφωνήθηκαν με δικαστικό ή εξώδικο συμβιβασμό και μάλιστα ανακαλούνται ακόμα και Πράξεις Επιβολής Εισφορών που έχουν ήδη εκδοθεί και εκδίδονται νέες τροποποιημένες, σύμφωνα με το περιεχόμενο του συμβιβασμού ή της απόφασης. Με την παραπάνω εξάρτηση του ύψους των οφειλομένων εισφορών από εξώδικες και δικαστικές ενέργειες ιδιωτών διαδίκων πλήττεται το ελάχιστο συνταγματικά κατοχυρωμένο θεσμικό περιεχόμενο της κοινωνικής ασφάλισης, αφού ενοχή δημοσίου δικαίου του Ι.Κ.Α κατά του εργοδότη ρυθμιζόμενη από διατάξεις δημοσίας τάξεως μετατρέπεται σε παρακολούθημα της βούλησης και των ενεργειών ιδιωτών λειτουργούντων στα πλαίσια του ιδιωτικού δικαίου ενώ καταστρατηγείται και η αρχή της υποχρεωτικής και αυτοδίκαιης υπαγωγής των μισθωτών στην ασφάλιση του Ιδρύματος. Επιπλέον δημιουργείται έδαφος για καταστρατηγήσεις με στόχο την εισφοροδιαφυγή και για συμπαιγνία εργαζομένου και εργοδότη εις βάρος του Ιδρύματος είτε με δικαστικές είτε με εξώδικες ενέργειες τους, ενώ επιβαρύνονται διοικητικά οι υπηρεσίες του Ιδρύματος με την υποχρέωση να κρίνουν το κύρος τυχόν εγγράφων συμβιβασμών, αρμοδιότητα που ανήκει στις υπηρεσίες επιβολής της εργασιακής νομοθεσίας και στα πολιτικά δικαστήρια. Για το λόγο αυτό η διάταξη καταργείται από τότε που ίσχυσε». Ωστόσο, παρά την πάγια νομολογία του ΣτΕ επί του κρίσιμου διοικητικής φύσεως ζητήματος, δηλαδή της διατήρησης της ασφαλιστικής σχέσης κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας, της νομολογίας των πολιτικών δικαστηρίων σχετικά με την διατήρηση της υποχρέωσης καταβολής του μισθού κατά τη διάρκεια της επίσχεσης κατά τα άρθρα 325 και 656 ΑΚ, αλλά και την ex tunc κατάργηση της διάταξης του άρθρου 55 παρ. 4 του ν. 4301/2014, οι υπηρεσίες του ΙΚΑ συνεχίζουν να εξαρτούν την ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της επίσχεσης από την προσκόμιση τελεσίδικης απόφασης πολιτικού δικαστηρίου επί της εργατικής διαφοράς.

Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι το ζήτημα παρουσιάζει ιδιαίτερη βαρύτητα. Πέραν των ατομικών περιπτώσεων των ασφαλισμένων που έχουν υποβάλει αναφορά στην Αρχή, αφορά μεγάλο αριθμό εργαζομένων, δεδομένης της συχνότητας με την οποία, λόγω της οικονομικής κρίσης, συντρέχει υπερημερία του εργοδότη ως προς την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και ασκείται από τους μισθωτούς το δικαίωμα της επίσχεσης, με αποτέλεσμα οι ενδιαφερόμενοι να μην συμπληρώνουν ασφαλιστικές προϋποθέσεις για την πρόσβαση σε ασφαλιστικές παροχές. Συγκεκριμένα, η μη ασφάλιση τους πέραν του ενός μηνός κατά την διάρκεια της επίσχεσης, οδηγεί συχνά στην αδυναμία συμπλήρωσης των χρονικών προϋποθέσεων είτε για τη χορήγηση παροχών ανεργίας, σε όσους έχουν απολυθεί, είτε για την ασφαλιστική κάλυψη ασθενείας και το οικοδομικό επίδομα, σε όσους ακόμη βρίσκονται σε ενεργό εργασιακή σχέση. Περαιτέρω, η ασφαλιστική κάλυψη του χρόνου κατά τον οποίο ασκείται το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, αποτελεί βαρύνουσα διάσταση του ίδιου του δικαιώματος της επίσχεσης. Όπως αναπτύσσεται αναλυτικά παρακάτω, η αποδυνάμωση της ασφαλιστικής προστασίας αποδυναμώνει το ίδιο το δικαίωμα της επίσχεσης.

VI. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

A. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η καλή πίστη των άρθρων 200 και 288 ΑΚ, υπαγορεύει την ευθύτητα και εντιμότητα στις συναλλαγές και θέτει όρια στην απηνή επιδίωξη των ατομικών συμφερόντων του ενός μέρους, το οποίο δεν θα πρέπει να διαφορεί για τα έννομα αγαθά του άλλου μέρους. Τα συναλλακτικά ήθη είναι «οι συνηθισμένοι στις συναλλαγές τρόποι ενέργειας, οι οποίοι λαμβάνονται υπ' όψιν μόνο όταν δεν προσκρούουν στην κοινωνική ηθική, δηλαδή όταν είναι σύμφωνα με αυτήν ή ηθικώς ουδέτερα». Σε ένα περιβάλλον οξείας οικονομικής κρίσης, σημαντικής απομείωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και έκθεσής τους σε αυξημένους κινδύνους αφερεγγυότητας του εργοδότη και ανεργίας, η νοηματοδότηση της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών και η εφαρμογή των άρθρων 200 και 288 ΑΚ στη σύμβαση εργασίας, θα πρέπει να συναρτάται με τα δεδομένα αυτά και, υπό το πρίσμα και των αυξημένης τυπικής ισχύος κανόνων του Συντάγματος (άρθρο 22), να οδηγεί στην ενίσχυση της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία και στην εξασφάλιση της αμοιβής της. Το ίδιο ισχύει και για την ερμηνεία του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και, εν προκειμένω ειδικότερα, για την πλήρη υπαγωγή στην ασφάλιση του χρόνου της επίσχεσης, κατά την οποία διατηρείται η αξίωση στον μισθό. Η αγνόηση της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας κατά την εννοιολόγηση της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών (ή αλλιώς συνηθειών), μπορεί να οδηγήσει σε πλήρη διαστρέβλωση των εννοιών, αναστρέφοντας το περιεχόμενο της καλής πίστης και πιστώνοντας ανήθικες συναλλακτικές πρακτικές.

Τέλος, όσον αφορά την καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης όταν αυτή παρατείνεται στον χρόνο, ας επισημανθεί ότι σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις (άρθρο 27 ν.δ. 2961/1954, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 20 του ν. 1836/89, σε συνδυασμό με το ν. 1545/85), ο ΟΑΕΔ χορηγεί επίδομα κατά τη διάρκεια της επίσχεσης και μέχρι ένα έτος. Ενόψει τούτων, η άποψη ότι η συνέχιση της επίσχεσης μετά τον ένα μήνα συνιστά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος βρίσκεται σε αντίθεση με την νομοθεσία περί επιδότησης της επίσχεσης από τον ΟΑΕΔ, ο οποίος, εάν υιοθετηθεί η άποψη αυτή, θα επιδοτεί τους εργαζομένους για χρονικό διάστημα κατά το οποίο αυτοί ασκούν καταχρηστικά το δικαίωμά τους.

Στο άρθρο 656 προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τον μισθό, παρά το γεγονός ότι δεν παρέχεται εργασία, στις περιπτώσεις που η μη παροχή εργασίας ανάγεται στην σφαίρα επιρροής του εργοδότη. Αυτό συμβαίνει είτε όταν έχει καταστεί «υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας» (λόγω μη καταβολής των δεδουλευμένων) είτε όταν «η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον [σ.σ. τον εργοδότη] αφορούν και δεν οφείλεται σε ανώτερη βία». Αντιθέτως, τα άρθρα 657 και 658 ΑΚ ρυθμίζουν την τύχη της αξίωσης επί του μισθού όταν η μη παροχή της εργασίας οφείλεται σε λόγους που ανάγονται στην σφαίρα επιρροής του εργαζομένου. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 657 «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο», ενώ σύμφωνα με το άρθρο 658 «Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση.

Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό». Το κοινό στοιχείο των παραπάνω διατάξεων είναι ότι με αυτές ο νομοθέτης προβαίνει σε μία κατανομή του μισθολογικού κινδύνου επί μη εκτέλεσης της σύμβασης, ανάλογα με την ένταξη του λόγου μη εκτέλεσης στη σφαίρα επιρροής του ενός ή του άλλου μέρους, αλλά και λαμβάνοντας υπ' όψιν τον βιοποριστικό χαρακτήρα του μισθού για τον μισθωτό, που δικαιολογεί την αυξημένη προστασία του. Κατά τη διαμόρφωση του μηχανισμού κατανομής του κινδύνου μη εκτέλεσης της σύμβασης, ο νομοθέτης διαφοροποιεί τη χρονική έκταση της υποχρέωσης καταβολής του μισθού, ανάλογα με το εάν ο λόγος της μη παροχής της εργασίας ανάγεται στην σφαίρα ευθύνης του εργοδότη ή του μισθωτού. Η έκταση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή του μισθού είναι ευρύτερη όταν ο λόγος της μη παροχής εργασίας ανάγεται στη δική του σφαίρα και πιο περιορισμένη όταν ανάγεται στην σφαίρα του εργαζομένου (π.χ. ασθένεια). Στην τελευταία περίπτωση, η περαιτέρω αποκατάσταση της απώλειας του εισοδήματος από την εργασία ανατίθεται στον ασφαλιστικό μηχανισμό (επίδομα ασθενείας).

B. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τη διάταξη του εδ. α. της παρ. 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 1846/ 1951, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν. 4476/1965, στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια τα πρόσωπα, τα οποία παρέχουν μέσα στα όρια της χώρας κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής. Περαιτέρω, κατά την παρ. 2 του ίδιου άρθρου 2, τα ασφαλιζόμενα πρόσωπα «συνεχίζουν την υπαγωγή των εις την ασφάλισιν του παρόντος και διαρκούντος του χρόνου, καθ' ον δικαιωματικώς ή εκ λόγων ανεξαρτήτων της θελήσεως των, δεν προσφέρουν εξηρημένην εργασίαν πλην όμως τυγχάνουν εν όλω ή εν μέρει των αποδοχών των παρά του εργοδότη (άδειαι, στράτευσις)». Περαιτέρω, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 8 του ίδιου νόμου, ως ημέρες εργασίας νοούνται οι ημέρες κατά τις οποίες οι ασφαλισμένοι από την υπαγωγή τους στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. δικαιούνται αμοιβής, σε χρήμα ή σε είδος, για εργασία που παρέχεται κατά τους ορισμούς του ανωτέρω άρθρου 2 ή κατά τις οποίες δικαιούνται, κατά την κείμενη νομοθεσία, αμοιβής, χωρίς πραγματική παροχή υπηρεσιών.

Η νομολογία του ΣτΕ ως προς την αντιμετώπιση του χρόνου της επίσχεσης ως χρόνου ασφάλισης είναι αταλάντευτη. Σύμφωνα με την πάγια αυτή νομολογία, από τις διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 2 και 8 παρ. 2 του α.ν. 1846/1951 συνάγεται ότι «ως ημέρες εργασίας υπαγόμενες στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. θεωρούνται και οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δικαιούται, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, αμοιβή αν και δεν εργάζεται, εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση κατά την οποία θεσπίζεται από το νόμο υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή της αμοιβής του εργαζομένου, χωρίς ο τελευταίος να παρέχει την εργασία του (βλ. ΣτΕ 1363/2011, πρβλ. Σ.τ.Ε. 4445/1998, 4449/1995 κ.ά.). Τέτοια είναι και η κατά τα άρθρα 325 και 656 του Αστικού Κώδικα περίπτωση αποχής του εργαζομένου από την εργασία του λόγω παράβασης από τον εργοδότη της υποχρέωσής του για έγκαιρη καταβολή του οφειλόμενου μισθού και, συνεπεία τούτου, άσκησης από τον εργαζόμενο του δικαιώματος επίσχεσης, με συνέπεια να καθίσταται στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υπερήμερος ως προς την αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας. Επομένως, εφόσον κατά τον χρόνο της επίσχεσης παραμένει άθικτη η υποχρέωση καταβολής του μισθού, παραμένει ενεργή και η ασφαλιστική σχέση του εργαζομένου, η οποία συνεχίζει να λειτουργεί υπό τους ίδιους όρους και με όλες τις συνέπειες από την άποψη καταβολής εισφορών στο Ι.Κ.Α. Δεν ασκεί δε επιρροή το γεγονός της μη πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου, ο οποίος διατηρεί το σύνολο των δικαιωμάτων που θα απολάμβανε αν είχε εξελιχθεί ομαλά η σύμβαση εργασίας. Αν, ειδικότερα, ο εργαζόμενος απασχολείται με ειδικότητα η οποία υπάγεται στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, οι ειδικές περί των επαγγελματιών αυτών διατάξεις εξακολουθούν να έχουν εφαρμογή, θεωρείται, δηλαδή, ο χρόνος της επίσχεσης εργασίας ως χρόνος απασχόλησης στα ανωτέρω επαγγέλματα» (ΣτΕ, 4642/2012).

Μάλιστα, ο κοινωνικοασφαλιστικός νομοθέτης δέχεται και η νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων επισημαίνει την διαφοροποίηση μεταξύ των δύο περιπτώσεων κατά τις οποίες διατηρείται η υποχρέωση καταβολής μισθού παρά το γεγονός ότι δεν παρέχεται εργασία, δηλαδή αφενός, της επίσχεσης χωρίς χρονικό περιορισμό, αφετέρου των ανυπαίτιων κωλυμάτων από την πλευρά του εργαζομένου (π.χ. ασθένεια), με τους χρονικούς περιορισμούς του άρθρου 658. Όπως παγίως κρίνει το ΣτΕ, η διατήρηση της ασφάλισης στο καθεστώς των Β.Α.Ε. όταν ο εργαζόμενος απασχολείται σε τέτοια ειδικότητα, «δεν έρχεται σε αντίθεση με τα οριζόμενα στη διάταξη του εδαφίου β' της παραγράφου 3 του άρθρου 28 του α.ν. 1846/1951 – με την οποία τίθεται ανώτατο όριο στον χρόνο της οφειλόμενης σε κανονική άδεια ή ασθένεια αποχής του εργαζομένου από την εργασία του και ορίζεται ότι ο χρόνος αυτός λογίζεται ως χρόνος διανυθείς στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών – γιατί η διάταξη αυτή αναφέρεται σε περιπτώσεις αδυναμίας παροχής εργασίας που οφείλεται στον ίδιο τον εργαζόμενο (κανονική άδεια, ασθένεια) και όχι σε περιπτώσεις όπως αυτή της επίσχεσης εργασίας, στις οποίες ο εργαζόμενος εμποδίζεται να παρέχει την εργασία του για λόγους που αφορούν τον εργοδότη» (ΣτΕ, 4642/2012).

Τέλος, η νομολογία του ΣτΕ επισημαίνει emphaticά ότι «Η αντίθετη εκδοχή θα είχε ως αποτέλεσμα να αποτρέπονται οι υπαγόμενοι στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών να ασκούν το δικαίωμα επίσχεσεως εργασίας, αφού η άσκηση του δικαιώματος αυτού θα είχε ως συνέπεια την απώλεια της αυξημένης ασφαλιστικής προστασίας που παρέχουν οι ειδικές περί των επαγγελματιών αυτών διατάξεις και να τίθενται, επομένως, ως προς την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος, χωρίς δε επαρκή δικαιολογητικό λόγο, σε δυσμενέστερη θέση έναντι των λοιπών ασφαλισμένων, οι οποίοι διατηρούν κατά τον χρόνο της επίσχεσεως το σύνολο των δικαιωμάτων τους και εξακολουθούν να ασφαλίζονται υπό τους όρους που ισχύουν και επί πραγματικής παροχής εργασίας» (ΣτΕ, 4642/2012, 1363/2011, 4038-4040/2010, 697/2010, 2987-2988/2009 7μ.). Με την κρίση αυτή υπογραμμίζει ότι η ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης όχι μόνον θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψιν τους κανόνες του εργατικού δικαίου, αλλά και να

συμβάλλει στην εμπέδωση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τους τελευταίους. Αλλά και η συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων (άρθρο 22 παρ. 5 Σ) υπαγορεύει την προστασία του εργαζομένου που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης και από την σκοπιά της κοινωνικοασφαλιστικής του υπαγωγής.

Γ. ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ

Το πλαίσιο εντός του οποίου ασκείται η κρίση των ασφαλιστικών οργάνων ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση του χρόνου της επίσχεσης εργασίας καθορίζεται αφενός, από τους κανόνες που θεσπίζουν την αρμοδιότητά τους. Αφετέρου από τους κανόνες που ρυθμίζουν την έκταση της δικαιοδοσίας των διοικητικών δικαστηρίων σε σχέση με την δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων, δεδομένου ότι η αμοιβαία οριοθέτηση της δικαιοδοσίας γίνεται δεκτό ότι ακολουθείται κατά συνεκδοχή και για τα διοικητικά όργανα. Όσον αφορά την αρμοδιότητα, τα ασφαλιστικά όργανα έχουν δέσμια αρμοδιότητα ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση την οποία οφείλουν να ασκήσουν πλήρως και να δώσουν νόμιμο έρεισμα στις αποφάσεις τους επιλέγοντας και εφαρμόζοντας ορθά τους οικείους κανόνες δικαίου και προβαίνοντας στην ορθή υπαγωγή σε αυτούς των πραγματικών περιστατικών της ασφαλιστικής περίπτωσης (Άρθρα 26 α.ν. 1846/1951 και 2 του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας του ΙΚΑ, υπ' αρ. 57440 της 13 Ιαν./7 Φεβρ. 1938 Υ.Α.).

Όσον αφορά την σχέση μεταξύ αφενός, της διοικητικής κρίσης των ασφαλιστικών οργάνων και, αφετέρου, των αποφάσεων των πολιτικών δικαστηρίων επί ιδιωτικών εννόμων σχέσεων που αποτελούν πρόκριμα για την επίλυση της ασφαλιστικής περίπτωσης ή διαφοράς, θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν οι διατάξεις των άρθρων 3 και 5 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας (ν. 2717/1999, Α' 97).

Στο άρθρο 3 περ. α' του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας ορίζεται ότι: «Κατά την εκδίκαση των διοικητικών διαφορών ουσίας, εφόσον ο νόμος που διέπει τη σχέση δεν ορίζει διαφορετικά, επιτρέπεται: α) με την επιφύλαξη όσων ορίζονται στο άρθρο 5, να κριθούν παρεμπιπτόντως ζητήματα της δικαιοδοσίας των πολιτικών δικαστηρίων, αν από τα ζητήματα αυτά εξαρτάται η επίλυση της ένδικης διαφοράς». Ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται όχι μόνον για τα διοικητικά δικαστήρια, αλλά και για τα διοικητικά όργανα, τα οποία, προκειμένου να κρίνουν για την υπαγωγή μίας περίπτωσης στον εφαρμοστέο κανόνα του διοικητικού δικαίου, θα πρέπει κατά παρεμπιπτόντα κρίση, να χαρακτηρίσουν ή εν γένει να κρίνουν την υποκείμενη έννομη σχέση ιδιωτικού δικαίου (π.χ. την έννομη σχέση μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου).

Περαιτέρω, στο άρθρο 5 παρ. 2 του ίδιου Κώδικα, ορίζεται ότι «Τα δικαστήρια [ενν. τα διοικητικά] δεσμεύονται, επίσης, από τις αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων, οι οποίες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ισχύουν, έναντι όλων, καθώς και από τις αμετάκλητες καταδικαστικές αποφάσεις των ποινικών δικαστηρίων ως προς την ενοχή του δράστη».

Επισημαίνεται ότι το δεδουλευμένο που απορρέει από τις αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων δεν ισχύει έναντι όλων, αλλά μόνον μεταξύ των διαδίκων (άρθρο 325 ΚΠολΔ). Από τον συνδυασμό των διατάξεων αυτών απορρέει κανόνας που έχει διατυπωθεί νομολογιακά, σύμφωνα με τον οποίο, τα διοικητικά δικαστήρια και, κατά συνεκδοχή, τα ασφαλιστικά όργανα, δεν δεσμεύονται από τις αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων, αλλά «μπορούν να κρίνουν αντιθέτως, υποχρεούμενα όμως στην περίπτωση αυτή να αιτιολογήσουν ειδικώς την απόφασή τους, παραθέτοντας τους λόγους οι οποίοι οδήγησαν στο σχηματισμό αντίθετης κρίσεως, επί του αυτού ζητήματος και μεταξύ των ιδίων

διαδίκων, σε σχέση με εκείνη που περιέχεται σε τελεσίδικη (ή αμετάκλητη) απόφαση πολιτικού δικαστηρίου» (ΣτΕ 3131/1992, 3530/2007, 1500/2010).

Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει η αυτονομία της κρίσης των διοικητικών δικαστηρίων, αλλά και των διοικητικών οργάνων, από τις αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων, η οποία, στην περίπτωση που έχει εκδοθεί απόφαση πολιτικού δικαστηρίου, συνοδεύεται από μία αυξημένη υποχρέωση αιτιολογίας αντιθέτων κρίσεων εκ μέρους των διοικητικών δικαστηρίων και οργάνων. Η με τον τρόπο αυτό οριοθετημένη αυτονομία της διοικητικής κρίσης εδράζεται και επί της διάκρισης μεταξύ της έννομης σχέσης δημοσίου δικαίου που εξετάζει το διοικητικό δικαστήριο ή όργανο (εν προκειμένω έννομη σχέση κοινωνικής ασφάλισης) και της υποκείμενης έννομης σχέσης ιδιωτικού δικαίου την οποία θα πρέπει να κρίνει κατά παρεμπόμποντα έλεγχο (εν προκειμένω διαφορά μεταξύ μισθωτού και εργοδότη ως προς την επίσχεση). Υπ' αυτό το πρίσμα, οι λόγοι που οδήγησαν τον νομοθέτη στην κατάργηση της διάταξης του άρθρου 55 παρ. 4 του ν. 4301/14, με τους οποίους δίδεται έμφαση στον χαρακτήρα δημοσίου δικαίου της υπαγωγής στην ασφάλιση και της υποχρέωσης καταβολής των εισφορών και στον κίνδυνο να μετατραπούν σε παρακολούθημα της βούλησης και των ενεργειών ιδιωτών, είναι εύστοχοι και ανταποκρίνονται στους προαναφερθέντες κανόνες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι λόγοι για τους οποίους καταργήθηκε η ρύθμιση της παρ. 4 του άρθρου 55 του ν. 4301/2014 ανταποκρίνονται τόσο στους κανόνες που διέπουν την έννομη σχέση κοινωνικής ασφάλισης, η οποία είναι δημοσίου δικαίου, όσο και στους δικονομικούς κανόνες που ρυθμίζουν την δεσμευτικότητα αποφάσεων των πολιτικών δικαστηρίων κατά την κρίση διοικητικής διαφοράς από τα διοικητικά δικαστήρια και, κατά συνεκδοχή, από τα διοικητικά όργανα. Ο νομοθέτης θα πρέπει να λάβει υπ' όψιν του τους κανόνες αυτούς κατά την ανάληψη κάθε τυχόν νέας σχετικής νομοθετικής πρωτοβουλίας.

Στο πλαίσιο της πλήρους άσκησης της δέσμιας αρμοδιότητάς τους ως προς την υπαγωγή στην ασφάλιση, τα ασφαλιστικά όργανα θα πρέπει να ελέγξουν την συνδρομή των προϋποθέσεων των άρθρων 2 παρ. 2 και 8 παρ. 2 του α.ν. 1846/1951, προϋποθέσεις οι οποίες εν προκειμένω αναφέρονται και στην άσκηση της επίσχεσης εργασίας. Ο έλεγχος αυτός περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης (σαφής δήλωση βουλήσεως του μισθωτού να ασκήσει το δικαίωμα, ληξιπρόθεσμη αξίωση και συνεπώς υπερήμερος εργοδότης, σύμβαση εργασίας η οποία δεν έχει καταγγελθεί νόμιμα), αλλά κατά την άποψή μας, δεν θα πρέπει να εκτείνεται και στην κρίση περί καταχρηστικής ή μη άσκησης του δικαιώματος. Ας σημειωθεί ότι και επί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, το ΙΚΑ δεν ελέγχει την τυχόν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας προκειμένου να συνεχίσει την επιβολή εισφορών, αλλά θεωρεί την σύμβαση λυθείσα.

Ο έλεγχος των προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης μπορεί να συστηματοποιηθεί και δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσχέρειες. Ειδικότερα: Η απαίτηση ασφάλειας δικαίου ως προς την ίδια την άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης, με σαφή απευθυντέα δήλωση βουλήσεως, ικανοποιείται μέσω της προσκόμισης της έγγραφης εξώδικης δήλωσης του μισθωτού με σημείωση για την κοινοποίησή της. Από το ίδιο έγγραφο προκύπτει κατ' αρχήν η ληξιπρόθεσμη απαίτηση του εργαζομένου.

Η διατήρηση της αξίωσης για την καταβολή μισθού, μπορεί να ικανοποιηθεί μέσω των στοιχείων που διαθέτουν είτε τα ίδια τα ασφαλιστικά όργανα είτε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, από τις οποίες μπορεί το ΙΚΑ να αντλήσει τις αναγκαίες πληροφορίες. Κατ' αρχήν, σε πολλές περιπτώσεις, η συνέχιση της σύμβασης εργασίας προκύπτει από τη στάση του ίδιου του εργοδότη και των ίδιων των ασφαλιστικών οργάνων, μετά το τέλος της επίσχεσης: ο εργοδότης καταβάλλει οικειοθελώς εισφορές, υποβάλλοντας ΑΠΔ ή το ΙΚΑ επιβάλλει εισφορές για το διάστημα μετά το πέρας της επίσχεσης. Η άρνηση να κάνει δεκτές καταγγελίες για το διάστημα της επίσχεσης δεν βρίσκει έρεισμα στο νόμο. Η διατήρηση της αξίωσης στον μισθό επιβεβαιώνεται συχνά και από το ΣΕΠΕ, το πρακτικό του οποίου μπορεί επίσης να ληφθεί υπ' όψιν από το ΙΚΑ.

Όσον αφορά την πραγματική και όχι εικονική επίσχεση, δεδομένου ότι, κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να επιδοτηθούν από τον ΟΑΕΔ (παρ. 5 του άρθρου 27 του ν.δ. 2951/1954, όπως αντικαταστάθηκε από παρ. 1 του άρθ. 20 του Ν. 1836/89), ο οποίος προβαίνει σε επιτόπιο έλεγχο προκειμένου να εγκρίνει την επιδότηση, η επίσχεση μπορεί να επιβεβαιωθεί και από το σχετικό πρακτικό ελέγχου του ΟΑΕΔ ή/και την απόφαση επιδότησης, απόφαση η οποία ως διοικητική πράξη παράγει τεκμήριο νομιμότητας. Ας επισημανθεί στο σημείο αυτό ότι ο ΟΑΕΔ χορηγεί επίδομα κατά τη διάρκεια της επίσχεσης σύμφωνα με τις διατάξεις περί τακτικής επιδότησης ανεργίας και μέχρι ένα έτος. Όσον αφορά την συνέχιση της επίσχεσης και την μη διακοπή της λόγω καταγγελίας της σύμβασης, το ΙΚΑ μπορεί να λάβει γνώση της καταγγελίας, αφού αυτή αναγγέλλεται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στον ΟΑΕΔ (ν. 2556/1997, 2972/2001), ενώ έχει πλέον νομοθετηθεί η υποχρεωτική ηλεκτρονική υποβολή τους στο Πληροφοριακό σύστημα του

Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΣΕΠΕ – ΟΑΕΔ – ΙΚΑ), σύμφωνα με την ΥΑ 17227/32/ΦΕΚ Β/2346/2012. Το επιχείρημα της Διεύθυνσης Ασφάλισης – Εσόδων του ΙΚΑ ότι ενδέχεται να έχει χωρήσει καταγγελία της σύμβασης εργασίας αλλά να μην έχει γίνει αναγγελία από τον υπόχρεο εργοδότη δεν είναι δόκιμο. Κατά κανόνα, η καταγγελία που δεν έχει αναγγελθεί είναι και καταγγελία για την οποία δεν έχει τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και συνεπώς είναι άκυρη (άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955). Μάλιστα, η ακυρότητα της καταγγελίας από την έλλειψη εγγράφου τύπου υπάρχει ακόμα και αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση (βλ. και Ι. Κουκιάδη, ό.π., σ. 722). Όμως η άκυρη καταγγελία δεν επιφέρει την λύση της σύμβασης ούτε διακόπτει την υπερημερία του εργοδότη. Ως εκ τούτου, στην περίπτωση αυτή συνεχίζει να υφίσταται η υποχρέωσή του για την καταβολή του μισθού και συνεπώς και η βάση για την υπαγωγή στην ασφάλιση και την επιβολή εισφορών. Άλλωστε με τον ίδιο τρόπο αντιμετωπίζει το ΙΚΑ την καταγγελία χωρίς τήρηση του εγγράφου τύπου και χωρίς αναγγελία και για την υπαγωγή στην ασφάλιση και την επιβολή εισφορών εν γένει.

Διαφοροποίηση στην περίπτωση που έχει ασκηθεί το δικαίωμα της επίσχεσης εκ μέρους του εργαζομένου δεν δικαιολογείται από τους κανόνες του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, ενώ παρεμβαίνει εμμέσως και στην ισορροπία των δυνάμεων μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου στην σύμβαση εργασίας.

Αντίστοιχη ρωγμή στην ισορροπία αυτή από την κοινωνικοασφαλιστική αντιμετώπιση της επίσχεσης προκύπτει και από την διαφοροποίηση ως προς την καταχρηστικότητα της άσκησης αφενός του δικαιώματος της επίσχεσης, αφετέρου του δικαιώματος της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Τα όργανα του ΙΚΑ αρκούνται στην τήρηση των νομίμων προϋποθέσεων της καταγγελίας, προκειμένου να δεχθούν την λύση της σύμβασης και την διακοπή της ασφάλισης, χωρίς να υπεισέρχονται στον έλεγχο της τυχόν καταχρηστικότητας. Αντιστρόφως, διακόπτουν την ασφάλιση επί επισχέσεως και μόνον με το ενδεχόμενο καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος εκ μέρους του εργαζομένου.

Τέλος, στις περιπτώσεις που η υπερημερία του εργοδότη παρατείνεται επί μακρόν και ιδίως στις περιπτώσεις που η επιχείρηση έχει παύσει να λειτουργεί και ο εργαζόμενος έχει θεωρήσει εν τοις πράγμασι λυθείσα την σύμβαση εργασίας και έχει επιδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ βάσει του άρθρου 27 παρ. 5 του ν.δ. 2961/1954, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 20 του ν. 1836/198911, το ΙΚΑ θα μπορεί να αντλήσει πληροφόρηση από τον ΟΑΕΔ. Εν κατακλείδι, από τα προαναφερθέντα στοιχεία, ως δέσμη κριτηρίων, τα ασφαλιστικά όργανα μπορούν να μορφώσουν ασφαλή κρίση για την συνέχιση υπαγωγής στην ασφάλιση των εργαζομένων που έχουν προβεί σε επίσχεση. Ο εργοδότης θα μπορεί σε κάθε περίπτωση, τόσο στο στάδιο της προηγούμενης ακρόασης πριν την έκδοση Π.Ε.Ε., όσο και κατ' ένστασιν, να αμφισβητήσει την συνδρομή των νομίμων προϋποθέσεων της επίσχεσης (σαφής δήλωση βουλήσεως, ληξιπρόθεσμη απαίτηση, ενεργός σύμβαση εργασίας).

Τα όργανα του ΙΚΑ, εφαρμόζοντας ορθά και συνδυαστικά τις διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1 εδ. α, 2 παρ. 2 και 8 παρ. 2 του α.ν. 1846/1951 και των άρθρων 648, 325, 329, 353 και 656 του Αστικού Κώδικα (και όχι τα μη εφαρμοστέα άρθρα 657 και 658 ΑΚ), θα πρέπει να προβούν σε υπαγωγή στην ασφάλιση των εργαζομένων που βρίσκονται σε επίσχεση εργασίας, για όλο τον χρόνο της επίσχεσης, μέχρις ότου αυτή παύσει, είτε με καταβολή των δεδουλευμένων είτε με συμφωνία των μερών είτε με έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας. Εφόσον οι ασφαλισμένοι απασχολούνται με ειδικότητα που υπάγεται στον Κ.Β.Α.Ε., η ασφάλιση συνεχίζεται σύμφωνα με αυτόν. Τα ασφαλιστικά όργανα δεν μπορούν να εξαρτούν την άσκηση της αρμοδιότητάς τους από την προσφυγή των ενδιαφερομένων στα πολιτικά δικαστήρια για την ικανοποίηση των μισθολογικών τους απαιτήσεων.

Περαιτέρω, η προθεσμία για την διερεύνηση καταγγελιών για μη ασφάλιση ή πλημμελή ασφάλιση και για την έκδοση των σχετικών διοικητικών πράξεων δεν αναστέλλεται από τυχόν εκκρεμότητα της εργατικής διαφοράς ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων,

οποιοδήποτε βαθμού δικαιοδοσίας. Συνεπώς τα ασφαλιστικά όργανα δεν μπορούν ούτε να αναβάλλουν την έκδοση απόφασης επί των καταγγελιών μέχρις ότου εκδοθεί απόφαση των πολιτικών δικαστηρίων, και μάλιστα τελεσίδικη. Η αναβολή εξέτασης της καταγγελίας για μη ασφάλιση αφενός είναι νομικά αβάσιμη, αφετέρου έχει συχνά κρίσιμες κοινωνικές συνέπειες, αφού η ασφαλιστική τακτοποίηση των ενδιαφερομένων είναι αναγκαία για την πρόσβαση σε παροχές υγείας, στο οικοδομικό επίδομα ή, σε περιπτώσεις που έχει λυθεί η σύμβαση εργασίας, σε παροχές ανεργίας.

Ενόψει όλων των παραπάνω, το ΙΚΑ θα πρέπει να επανεξετάσει την θέση του σχετικά με την αντιμετώπιση της υπαγωγής στην ασφάλιση των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα της επίσχεσης και να εκδώσει νέες σαφείς οδηγίες προς τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους προαναφερόμενους κανόνες του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και του εργατικού δικαίου.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με την εργασία μας ερευνήσαμε το ειδικό ζήτημα της επίσχεσης εργασίας, τόσο αυτοτελώς όσο και ενταγμένο στο γενικότερο ζήτημα της προστασίας του μισθού του εργαζομένου και της προστασίας της μισθωτής απασχόλησης. Η προσέγγιση του θεσμού της επίσχεσης εργασίας συναρτάται απόλυτα με το κεντρικό χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας που είναι η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Ειδικότερα μπορούμε να συνοψίσουμε τα συμπεράσματα της εργασίας μας στα εξής σημεία:

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας εργοδότη και μισθωτών, ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή του μισθού προς τον εργαζόμενο και αντίστοιχα βασική υποχρέωση του εργαζομένου είναι η παροχή της εργασίας προς τον εργοδότη. Οι δύο παροχές (παροχή και αντιπαροχή) αποτελούν τον βασικό πυλώνα της αμφοτεροβαρούς σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μισθό στο μισθωτό, ακόμα και αν ο μισθωτός δεν έχει προσφέρει την εργασία του. Αυτό οφείλεται στον ιδιαίτερο σκοπό που υπηρετεί ο μισθός, στην κοινωνική αποστολή του, δηλαδή στον βιοπορισμό του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Ο μισθός, υπ' αυτή την έννοια, δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας αλλά το μέσο για να ζει ο εργαζόμενος και τα μέλη της οικογένειάς του. Ο κοινωνικός ρόλος του μισθού έχει οδηγήσει τον νομοθέτη στη θεσμοθέτηση διάφορων περιπτώσεων κατά τις οποίες ο εργαζόμενος λαμβάνει τον μισθό του, ακόμα και αν δεν προσφέρει εργασία.

Η ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ

Συνοπτικά λοιπόν βλέπουμε ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία έχουν θεσπιστεί μέτρα προστασίας της αξίωσης για πληρωμή μισθού έτσι ώστε ο εργαζόμενος να εξασφαλίσει τη

διαβίωσή του. Καταρχήν απαγορεύεται ο συμψηφισμός, η κατάσχεση και η εκχώρηση του μισθού του, καθώς και η παραίτηση του εργαζομένου από αυτόν. Παράλληλα ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη του, να του υποβάλει μήνυση, αίτηση πτώχευσης ή να αποχωρήσει με αποζημίωση. Και φυσικά πάντα ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να καταφύγει σε επίσχεση εργασίας, να μην εργάζεται δηλαδή μέχρι ο εργοδότης να του εξοφλήσει τα δεδουλευμένα του. Η επίσχεση ασκεί ιδιαίτερη πίεση στον εργοδότη, καθώς ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του αλλά κατά το διάστημα της αποχής του διατηρείται η αξίωση απόληψης του μισθού, σαν να εργαζόταν κανονικά. Ο εργοδότης επιβαρύνεται λοιπόν τόσο με τους μισθούς που ήδη οφείλει (και αποτέλεσαν την αιτία της επίσχεσης) όσο και με τους μισθούς κατά τη διάρκεια της επίσχεσης. Ο μόνος δε τρόπος να λήξει η επιβάρυνση του εργοδότη είναι η εξόφληση όλων των οφειλόμενων αποδοχών.

ΠΩΣ ΑΣΚΕΙΤΑΙ ΝΟΜΙΜΑ Η ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εάν ο εργαζόμενος επιλέξει την επίσχεση εργασίας, για να μη θεωρηθεί η άρνηση εργασίας ως παραίτηση, θα πρέπει να καταθέσει επισχετήριο έγγραφο στην Επιθεώρηση Εργασίας, όπου να φαίνεται ότι πληροί τις προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 325 του ΑΚ και ότι ο εργοδότης του οφείλει μισθούς που έχουν συμφωνήσει στη σύμβαση εργασίας. Άρση της επίσχεσης εργασίας μπορεί να γίνει αμέσως μετά την καταβολή των δεδουλευμένων. Επίσης θα πρέπει να προσέχει ο εργαζόμενος πού και πότε θα ασκήσει την επίσχεση εργασίας, ώστε να μη χαρακτηριστεί παράνομη και καταχρηστική. Επιπλέον υπάρχει η δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιχορηγηθεί ανάλογα από τον ΟΑΕΔ.

ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός από την ατομική επίσχεση εργασίας υπάρχει και η ομαδική, σε περίπτωση που περισσότεροι από έναν εργαζόμενοι έχουν ληξιπρόθεσμες αξιώσεις έναντι του εργοδότη. Παρόλο που μπορεί να αναμειχθεί και ο συνδικαλιστικός φορέας, η επίσχεση δε θεωρείται απεργία. Η ομαδική επίσχεση εργασίας ασκείται όπως και η ατομική και αίρεται με την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι κατά το διάστημα της επίσχεσης εργασίας εργάζονται αλλού, δύναται να αφαιρεθεί το ποσό που έλαβαν από την άλλη εργασία από το ποσό που οφείλει να καταβάλει ο υπερήμερος εργοδότης.

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Με την ομαδική επίσχεση εργασίας οι εργαζόμενοι αποσκοπούν να πάρουν ό,τι δικαιούται ο καθένας από την καθυστερημένη πληρωμή μισθού και όχι να απαιτήσουν αύξηση αποδοχών ή άλλα συλλογικά αιτήματα, όπως με την απεργία. Σε αντίθεση με την επίσχεση εργασίας, όπου ο εργοδότης οφείλει να πληρώσει κανονικά τον μισθό που αντιστοιχεί τις ημέρες που ο εργαζόμενος ασκεί το δικαίωμά του της επίσχεσης εργασίας και δεν εργάζεται, καθώς και τα δώρα εορτών και τα επιδόματα, σε περίπτωση απεργίας δεν είναι υποχρεωμένος να πληρώσει τίποτα.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΥ ΑΣΚΕΙ ΕΠΙΣΧΕΣΗ

Ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργαζόμενο που ασκεί νόμιμα το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας. Αυτό οφείλεται στην γενική αρχή του εργατικού δικαίου κατά την οποία

είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω άσκησης από τον εργαζόμενο δικαιωμάτων που του αναγνωρίζει το δίκαιο. Εάν ο εργοδότης κάνει καταγγελία σύμβασης για λόγους εκδίκησης κατά τη διάρκεια επίσχεσης εργασίας προς τον εργαζόμενο, αυτή θεωρείται καταχρηστική.

Η ΑΚΥΡΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΩΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

Ο εργοδότης μπορεί να εκλάβει την άκυρη επίσχεση εργασίας ως παραίτηση και να προβεί στην απόλυση του εργαζομένου καταβάλλοντάς του την αποζημίωση που δικαιούται, εκτός εάν ο εργαζόμενος τον έχει ενημερώσει ότι θα επιστρέψει στη δουλειά του μόλις του καταβληθούν οι καθυστερημένες αποδοχές, οπότε ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον προχωρήσει στην υποβολή της αναγγελίας οικειοθελούς αποχωρήσεως.

Από τις παραπάνω διατάξεις συνάγεται ότι η νομοθεσία έχει δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο της άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας το οποίο έχει συγκεκριμενοποιηθεί με τη συμβολή των δικαστικών αποφάσεων, ιδίως όσον αφορά τις άοριστες νομικές έννοιες της «καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος», της «εύλογης καθυστέρησης» των αποδοχών και της «αξιόλογης οφειλής». Πρόκειται για έννοιες που δεν είναι εξαρχής ποσοτικοποιημένες αλλά κάθε φορά αξιολογούνται από τα δικαστήρια με βάση τις περιστάσεις και τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας (π.χ. ποια είναι η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ποια είναι η γενικότερη κατάσταση της οικονομίας, αν υπάρχει δυστροπία από την πλευρά της επιχείρησης, αν η μη καταβολή των αποδοχών είναι πρόσκαιρη ή επαναλαμβανόμενη, αν υποκρύπτεται κάποιο άλλο κίνητρο στις ενέργειες των δύο πλευρών κοκ.).

Η επίσχεση είναι εν κατακλείδι είναι ένα ακόμα σημαντικό όπλο στην «φαρέτρα» του εργαζομένου, το οποίο σε εποχές γενικότερης οικονομικής ύφεσης ή ατομικής δυσπραγίας έρχεται να προστεθεί στις δυνατότητες του εργαζομένου για τη διεκδίκηση του πολυτιμότερου αγαθού της μισθωτής απασχόλησης, ήτοι του μισθού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Giddens A.** (2009) Κοινωνιολογία, Αθήνα, Gutenberg.
- **Robbins S.-Judge T.** (2011), Οργανωσιακή συμπεριφορά, Αθήνα, Κριτική Α.Ε.
- **Αγαλλόπουλος Χρ.** Εργατικό Δίκαιο: Σχέσις Εργασίας, 1958
- **Ανθόπουλος Χ.** Η προστασία της υγείας ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα, Το Σ, 4/1993, σελ 48 επ.
- **Αρμαμέντος Π. και Σωτηρόπουλος Β.** Προσωπικά δεδομένα: Ερμηνεία κατ' άρθρο. Οι τροποποιήσεις του Ν. 2472/1997 από του Ν. 3476/2006 και 3625/2007, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2008
- Αρχές Οικονομικής Θεωρίας, Λιανός Θεόδωρος, Παπαβασιλείου Αντώνιος, Χατζή βασιλείου Ανδρέας, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα 2002.
- Ατομικές Εργασιακές Συμβάσεις, Δημήτρης Ζερδέλης, Εκδόσεις Αντ. **Ν. Σακκούλα**, Αθήνα - Κομοτηνή 1999.
- **Βελονάκης Γ.** Αδικαιολόγητες απουσίες μισθωτού και κανονική άδεια, ΔΕΝ 1982, σελ 774 επ.
- **Βερναρδάκης Χ., Μαυρές, Κ., Πατρώνης, Β.,** (2005), «Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα 1990-2004», ανακοίνωση στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Εργασία, Πολιτική και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα (1974- 2004), ΠΑΣΠΕ, 18-21/5/2005.
- **Βλαστός Γ.** Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 2005
- **Γαβαλάς Ν.** Η προστασία των ατόμων με αναπηρίες από τις διακρίσεις και η ενσωμάτωσή τους στην εργασία και την απασχόληση ως ανθρώπινο δικαίωμα, ΕΕργΔ 2013, σελ 798 επ.
- **Γεωργακοπούλου, Β.,** (2005), «Εξαγορές και Συγχωνεύσεις», ΙΝΕ/ΟΤΟΕ
- **Γεωργιάδης στον ΑΚ Γεωργιάδη – Σταθόπουλου,** άρθρο 281
- **Γεωργιάδου Ν.** Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του, ΔΕΝ 2004, σελ 1745 επ.
- **Γιαννακούρου Στ.** Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας με επιχειρησιακή σ.σ.ε. και υπεροχή αυτών κατά το ν. 4024/2011, ΕΕργΔ 2012
- **Δεσπότης Γ.** Πρακτικός οδηγός για τις άδειες των εργαζομένων, ΡΙΜ Ηλεκτρονικές Εκδόσεις – Υπηρεσίες, 2005
- **Δούκα Β.** Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2011
- Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις, **Γρ. Πιντέλογλου,** εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998.
- Επικοινωνία και εργασιακές σχέσεις, **Μαρία Βαξεβανίδου,** Ο.Ε.Δ.Β. (βιβλίο μαθητή 2ος κύκλος, τομέας οικονομίας και διοίκησης), Αθήνα 1999.
- Εργασιακή σχέση (νομοθεσία δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών - εργαζομένων), **Γεωργίου Βασ. Σπυρόπουλου,** Εκδόσεις Παπασωτηρίου, Αθήνα 1994.
- **Ευστρατίου Π.** Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2010, Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2010
- **Ζερδέλης Δ.** Το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002
- Η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δίκαιο, Κώστα Ι. Τζιμάνη, Αθήνα Ιούλιος 2002.
- **ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2011)** Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.
- **ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2011)** Κρίση δημοσίου χρέους στην Ελλάδα.
- Ιστοσελίδα διαδικτύου «Γ.Σ.Ε.Ε.» (www.gesee.gr)

- Ιστοσελίδα διαδικτύου «**Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης**» (eurlex.europa.eu)
- Ιστοσελίδα διαδικτύου «**Εφημερίδα της Κυβερνήσεως**» (www.et.gr)
- Ιστοσελίδα διαδικτύου «**Κ.Π.Ε.Α.**» (www.kepea.gr)
- Ιστοσελίδα διαδικτύου «**Ο.Α.Ε.Δ.**» (www.oaed.gr)
- Ιστοσελίδα διαδικτύου «**Ο.Α.Κ.Κ.Ε.**» (www.oakke.gr)
- **Κάντας Α.**, (1998), «Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία», Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Καρακατσάνη Αλέξανδρου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο»,1995
- **Κατσανέβας, Θ.**, (1996), «Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου
- **Κουζής, Ι.**, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- **Κουζής, Ι.**, (2012), «Σύγχρονες Τάσεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις
- **Κουζής, Ι.**, Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., (2011), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 4
- **Κουζής, Ι.**, **Καψάλης, Α.**, Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2010), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 3
- **Κουζής, Ι.**, **Καψάλης, Α.**, **Κούστα, Ε.**, Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2009), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2009», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 2
- **Κουκιάδη Ιωάννη** - ROGER BLANPAIN «Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας»,1993
- **Κουκιάδη Ιωάννη** «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Σχέσεις Εργασίας»,1997
- **Κουφάρης Γ.** (2010) Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές,περιοδικό χρήμα σελ.23.
- **Κυριακούλιας, Π.**, (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012
- **Λαπαναΐτη, Α.**, (2012), «Η εργασιακή ικανοποίηση του ακαδημαϊκού προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση στο Πανεπιστήμιο Πατρών.», Πάτρα, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστημίου Πατρών
- **Ληξουριώτη Γ.** «Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων»,1989
- **Μανωλκίδης Σ.** Η νομική φύση του δικαιώματος στην υγεία και η τυπική ισοδυναμία των συνταγματικών διατάξεων: ένα ακόμη σχόλιο με αφορμή την ΣτΕ 400/1986 (ολ), Δίκαιο και Πολιτική 17-18
- **Μαρκόπουλος Κ.** Απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες κλπ., ΔΕΝ 2003, σελ 497 επ.
- **Μαυριάς Κ.** Το συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1982
- Μελετίου Ανδρ. Μακρά ασθένεια – Αδικαιολόγητη απουσία και κανονική άδεια, ΔΕΝ 1986, σελ 1073 επ
- Μέντη Σπ. Γρηγόρη «Στοιχεία εργατικού δικαίου»,1992
- **Μπουραντάς, Δ.**, (2002), «Μάνατζμεντ», Αθήνα, Εκδόσεις Μπένου
- **Μπρατσιάκος Γ.**(2010) Παγκόσμια οικονομική κρίση,Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα,εκδόσεις Σταμούλη.
- **Νικολάου - Σμοκοβίτη, Λ.**, (1999), «Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκηση: Εργασιακές Σχέσεις», τόμος Δ΄, Πάτρα, ΕΑΠ
- **Ντάνος Α.**(2011) Εργασιακές σχέσεις,Αθήνα,σύγχρονη εκδοτική.

- Πάντειο Πανεπιστήμιο (2002) Εργασία ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρωπίνου δυναμικού.
- **Παπαλεξανδρή, Ν.**, Μπουραντάς, Δ., (2003), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Αθήνα, Εκδόσεις Μπένου
- Πουλάκου Ευθυμιάτου Αντωνία «Εργατικό Δίκαιο»,1991
- **Ραπανάκη Γ. Πέτρου** «Επίκαιρα εργατικά θέματα»,1999
- **Σπυρούλια, Ε.**, (2006), «Εξέλιξη της μισθοδοσίας του προσωπικού του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας – ΟΤΕ Α.Ε. κατά την εικοσαετία από 1-1-1985 μέχρι 31-12-2004», Πειραιάς, ΤΕΙ Λογιστικής Πειραιά
- Στοιχεία Εργατικού Δικαιου Του Γ.Σπ.Μέντη