

Ο ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ

Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Τμήμα Λογιστικής
Παπαφωτίου Φώτιος Α.Μ .15177

Πτυχιακή Εργασία
Θερινό Εξάμηνο 2016

Πρόλογος

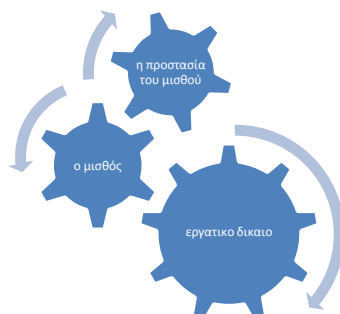
Η πτυχιακή αυτή εκπονήθηκε ως προαπαιτούμενο για την απόκτηση πτυχίου στο τμήμα Λογιστικής του Ανώτατου Τεχνολογικού Ιδρύματος Πειραιά.

Ο φοιτητής ο οποίος μόλις έχει ολοκληρώσει τις σπουδές του σε Τμήμα Λογιστικής και εισέρχεται στην αρένα του επαγγελματικού του βίου ως Λογιστής πλέον, καλείται να επιβιώσει σε ένα περιβάλλον εξαιρετικά απαιτητικό. Από τη μία οι εξειδικεύσεις του επαγγέλματος είναι αρκετές (για παράδειγμα φοροτέχνης, υπεύθυνος κοστολόγησης, υπεύθυνος HR), η νομοθεσία είναι πολύπλοκη και αλλάζει συνεχώς, αλλά το κυριότερο είναι ότι λόγω της οικονομικής κρίσης και περιορισμένων οικονομικών πόρων, στο σύνολο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων της Ελλάδας, υπάρχει συνήθως σε κάθε μία από αυτές, ένας και μόνο λογιστής για να τα φέρει εις πέρας όλα.

Το εργατικό δίκαιο είναι και αυτό ένα από πεδία, το οποίο ο κάθε λογιστής πρέπει να γνωρίζει σε βάθος διότι δεν υπάρχει επιχείρηση χωρίς εργαζομένους. Και εδώ η νομοθεσία είναι πολύ μεγάλη σε έκταση, αλλάζει συνεχώς και απαιτεί συνεχή ενασχόληση, προκειμένου να είναι ο λογιστής ενημερωμένος με τις τελευταίες εξελίξεις.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει σε εισαγωγικό επίπεδο, ένα πολύ σημαντικό μέρος του εργατικού δικαίου και συγκεκριμένα του μισθού και της προστασίας του προκειμένου να καταφέρει ο αναγνώστης να αποκτήσει μία γενική αλλά βασική θεώρηση επί αυτού και ίσως και να του κινήσει το ενδιαφέρον για περαιτέρω μελέτη.

Ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτρια και μάχιμη δικηγόρο Κα Ταλιαδούρου Ευανθία για την βοήθεια που αμέριστα προσέφερε στην σύνταξη του παρόντος πονήματος και για την απεριόριστη υπομονή και θέληση της να απαντήσει στα αμέτρητα ερωτήματα των ανυπόμονων φοιτητών της.



Εισαγωγή	5
1. Έννοια Μισθού	6
1.1 Ο μισθός από νομική άποψη.....	6
1.2 Ο μισθός από κοινωνική άποψη.....	6
2. Μορφές μισθού	7
2.1 Χρηματικός μισθός.....	7
2.2 Μισθός σε είδος	7
3. Ο καθορισμός του ύψους του μισθού	9
3.1 Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός.....	9
3.2 Νόμιμος μισθός.....	9
3.3 Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός.....	13
4. Τρόποι υπολογισμού του ύψους του μισθού	13
4.1 Χρονικός μισθός.....	13
4.2 Μισθός κατά μονάδα εργασίας	13
4.3 Μισθός με ποσοστά ή προμήθεια.....	13
4.4 Συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης.....	14
4.5 Μισθός με βάση την ιεραρχική θέση του μισθωτού	14
4.6 Οικειοθελείς παροχές.....	14
4.7 Φιλοδωρήματα.....	15
5. Η σύνθεση του μισθού	15
5.1 Βασικός μισθός.....	15
5.2 Επιδόματα.....	15
5.2.1 Επιδόματα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.....	16
5.2.2 Οικογενειακά επιδόματα	16

5.2.3	Επιδόματα εορτών	16
5.2.4	Επιδόματα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας.....	17
5.2.5	Επιδόματα θέσης του μισθωτού στην επιχείρηση.....	17
5.3	Πρόσθετες αποδοχές που προσαυξάνουν το μισθό.....	17
5.3.1	Υπερεργασία-Υπερωριακή απασχόληση.....	17
5.3.2	Εργασία σε ημέρα αργίας ή Κυριακής.....	19
5.3.3	Εκτός έδρας απασχόληση.....	20
5.4	Λοιπές τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	21
6.	Μισθός χωρίς παροχή εργασίας.....	21
6.1	Υπερημερία ή αδυναμία εργοδότη περί αποδοχής της εργασίας....	21
6.1.1	Άρση εργοδοτικής υπερημερίας.....	22
6.1.2	Συνέπειες υπερημερίας.....	22
6.1.3	Υπολογισμός μισθών υπερημερίας.....	22
6.2	Κώλυμα μισθωτού χωρίς υπαιτιότητά του ένεκα σπουδαίου λόγου..	22
6.3	Λοιπές περιπτώσεις οφειλής μισθού χωρίς παροχή εργασίας.....	23
7.	Κρατήσεις στο μισθό – μικτός και καθαρός μισθός.....	23
7.1	Εισαγωγικά.....	23
7.2	Περιπτώσεις κρατήσεων.....	23
7.2.1	Ασφαλιστικές εισφορές.....	23
7.2.2	Φόρος εισοδήματος μισθωτού και λοιποί φόροι.....	24
7.2.3	Συνδικαλιστική συνδρομή.....	24
8.	Περί της καταβολής του μισθού.....	25
8.1	Χρόνος πληρωμής.....	25
8.2	Τόπος πληρωμής.....	25
8.3	Τρόπος πληρωμής.....	25

9. Συνέπειες μη καταβολής του μισθού.....	26
10. Η προστασία του μισθού.....	27
10.1 Προστασία έναντι του εργοδότη.....	27
10.1.1 Συμψηφισμός εργοδοτικής απαίτησης με οφειλόμενο μισθό...27	
10.1.1.1 Κανόνας απαγόρευσης συμψηφισμού.....	27
10.1.1.2 Περιπτώσεις επιτρεπτού συμψηφισμού.....	27
10.1.2 Απαγόρευση παραίτησης από νόμιμες μισθολογικές αξιώσεις...27	
10.2 Προστασία έναντι δανειστών του εργοδότη.....	28
10.3 Προστασία έναντι δανειστών του μισθωτού.....	28
10.4 Δικαιώματα μισθωτού λόγω μη καταβολής αποδοχών.....	28
10.4.1 Επίσχεση εργασίας.....	28
10.4.2 Προσφυγή στο ΣΕΠΕ.....	29
10.4.3 Ένδικα μέσα-άσκηση αγωγής.....	29
10.5 Προστασία απαιτήσεων μισθωτού σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη.....	30
10.6 Χρόνος παραγραφής οικονομικών απαιτήσεων μισθωτού.....	31
10.7 Αποδυνάμωση Μισθολογικών Αξιώσεων	
10.8 Κυρώσεις λόγω μη τήρησης της νομοθεσίας	32
Επίλογος.....	33
Βιβλιογραφία.....	34



Εισαγωγή

Στο λυκαυγές του 19ου αιώνα με τη εμφάνιση της νέας μορφής σχέσης εργασίας, της «σύμβασης εργασίας», δημιουργήθηκε η ανάγκη ενός πιο εξειδικευμένου δικαίου σε σχέση με τον αστικό κώδικα, και συγκεκριμένα του εργατικού δικαίου.

Όλα ξεκινούν λοιπόν από την ενοχική και αμφοτεροβαρή σύμβαση ιδιωτικού δικαίου μεταξύ δύο αντισυμβαλλομένων, του μισθωτού και του εργοδότη (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας), όπου ο πρώτος εκ των αντισυμβαλλομένων υποχρεούται στην παροχή εργασίας υπό συνθήκες εξάρτησης και ο δεύτερος εκ των αντισυμβαλλομένων στην παροχή μισθού .

Ορισμός

Μισθός σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη συμφωνία (ρητή ή σιωπηρή) καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας¹ .

¹ Αρθρ. 648,649,653 Α.Κ.

1. Έννοια Μισθού

1.1 Ο μισθός από νομική άποψη

Κατά την άποψη αυτή υπάρχει μία και μοναδική αντιστοιχία ανάμεσα στην παροχή εργασίας και στην καταβολή του μισθού: ο μισθός αποτελεί το καταβαλλόμενο τίμημα του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη προς αυτόν εργασία. Επιπλέον στο μισθό συμπεριλαμβάνεται κάθε παροχή σε χρήμα και σε είδος, η οποία δίνεται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

Υπό την έννοια αυτή παροχές για υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση συνιστούν μισθό αφού τελικά ο εργαζόμενος έχει παράσχει εργασία.

1.2 Ο μισθός από κοινωνική άποψη

Σύμφωνα με νεότερες απόψεις ο μισθός δεν είναι απλά ένα οικονομικό μέγεθος και διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας. Πράγματι υπάρχουν παροχές οι οποίες δεν έχουν άμεση σχέση με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας όπως για παράδειγμα τα επιδόματα γάμου, τέκνων, πολυετίας, ευθύνης. Επίσης έχουμε την περίπτωση καταβολής μισθού σε περίπτωση κωλύματος του εργοδότη.

Επιπλέον και σημαντικότερο, όλοι μπορούν να αντιληφθούν ότι η εργασία αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας του ατόμου και συντελεί στην κοινωνική του ευημερία και καταξίωση. Τέλος πολύ συχνά συναντάμε πλέον στην πράξη το φαινόμενο των ατόμων οι οποίοι βγαίνοντας στη σύνταξη, νοιώθουν την αντίληψή τους να χαλαρώνει και νοιώθουν λιγότερο ικανοί να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές τους υποχρεώσεις.

2. Μορφές μισθού

2.1 Χρηματικός μισθός

Η καταβολή του μισθού σε χρήμα και μάλιστα σε ευρώ είναι η συνηθέστερη μορφή πληρωμής του μισθού. Από τις απαρχές του ελληνικού εργατικού δικαίου απαγορευόταν η καταβολή του μισθού σε συνάλλαγμα ή σε χρυσό, με το άρθρο όμως 5 του Ν2842/2000 (ΦΕΚ 207/Α/27.9.2000) επήλθε κατάργηση των διατάξεων αυτών. Επομένως δεν απαγορεύεται πλέον να συνομολογείται μισθός σε άλλο νόμισμα και εκτός του ευρώ.

2.2 Μισθός σε είδος

Καταβολή μέρους του μισθού σε είδος δεν απαγορεύεται. Στην έννοια του είδους συμπεριλαμβάνονται τα προς άμεση κατανάλωση πράγματα π.χ. ρούχα τρόφιμα αλλά και αυτά τα οποία παραχωρείται η χρήση τους πχ αυτοκίνητο, σπίτι, τηλέφωνο. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι ευχερής, δίκαιη και λογική η αποτίμηση του είδους σε χρηματική αξία και θα πρέπει το είδος να είναι κατάλληλο για χρήση από τον εργαζόμενο και την οικογένεια του².

Όπως ήδη προαναφέραμε δεν επιτρέπεται η καταβολή ολόκληρου του μισθού σε είδος όπως επίσης και η μετατροπή του χρηματικού μισθού σε μισθό σε είδος από τον εργοδότη.

Δύο πολύ σημαντικά ζητήματα που ανακύπτουν εδώ είναι τα εξής:

- Υπό ποιες προϋποθέσεις η παροχή σε είδος έχει μισθολογικό χαρακτήρα?
- Πως αποτιμάται σε χρήμα η παροχή σε είδος?

² Αρ. Πάγος 310/1964

Εάν λοιπόν πράγματι η παροχή σε είδος έχει μισθολογικό χαρακτήρα θα πρέπει να συνυπολογίζεται στο τελικό ύψος των επιδομάτων και αποζημιώσεων του μισθωτού και στις οφειλόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Γενικά αναφέρουμε ότι δεν αποτελούν μισθό παροχές οι οποίες έστω και εάν ωφελούν τον εργαζόμενο, δίνονται όχι ως αντίτιμο της εργασίας του μισθωτού αλλά για διαφορετικό σκοπό και παρέχονται από τον εργοδότη οικειοθελώς, μπορούν να ανακληθούν από αυτόν ελεύθερα ή μπορεί να εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Ενδεικτικά αναφέρουμε ορισμένες παροχές οι οποίες δεν θεωρούνται μισθός³ :

- Χορήγηση στολής ή χρηματικού ποσού για την αγορά τέτοιας προκειμένου να εξυπηρετηθούν ανάγκες της εταιρίας π.χ. ομοιόμορφη εμφάνιση προσωπικού.
- Παροχές που επιβάλλονται για λόγους ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων.
- Χρηματική αποζημίωση ενοικίου σε περίπτωση απασχόλησης εκτός έδρας.
- Χρηματική παροχή για κάλυψη οδοιπορικών εξόδων εντός και εκτός έδρας.
- Παροχή αυτοκινήτου ή γενικότερα μεταφορικού μέσου στον εργαζόμενο για μετακίνηση αυτού από και προς τον τόπο εργασίας του.
- Παροχή κινητού αποκλειστικά για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.
- Αποζημιώσεις οι οποίες προέρχονται από εφαρμογή των διατάξεων περί αδικαιολόγητου πλουτισμού του εργοδότη και αμοιβές οι οποίες καταβλήθηκαν από τον εργοδότη για παράνομη υπερωριακή απασχόληση και μη νόμιμη εργασία για ημέρα Κυριακής και αργίας .

³ ΔΕΝ 2008 σελ. 898, Αρ. Πάγος 1033/2011

3. Ο καθορισμός του ύψους του μισθού

Ο καθορισμός του ύψους του μισθού είναι μια ιδιαίτερη διαδικασία την οποία επηρεάζουν σύνθετοι παράγοντες. Εισαγωγικά αναφέρουμε ότι ο μισθός του εργαζομένου καθορίζεται από τη σύμβαση που υπογράφει ο εργαζόμενος. Εάν δεν αναφέρεται στη σύμβαση τότε ισχύει ο νόμιμος μισθός όπως θα αναφέρουμε παρακάτω και εάν δεν υπάρχει ούτε τέτοιος ισχύει ο συνηθισμένος μισθός. Είναι προφανές ότι το αρχικά καθοριζόμενο ποσό στην σύμβαση εργασίας, εάν υπάρχει τέτοιο, είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Από την πλευρά του εργαζομένου, ρόλο θα παίξουν τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα, η προηγούμενη εμπειρία του, οι συνθήκες της αγοράς, ενώ από την πλευρά της εργοδοσίας οι λοιπές παροχές που προτίθεται να δώσει στον εργαζόμενο, η μελλοντική εξέλιξη, η θέση της εταιρίας στην αγορά. Όπως θα αναφέρουμε και στην ανάλυση μας παρακάτω οι διατάξεις ορίζουν ένα ελάχιστο όριο κάτω από το οποίο δεν μπορεί να ορισθεί μισθός.

3.1 Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός

Είναι ο μισθός ο οποίος καθορίζεται ελεύθερα από τα δύο μέρη τα οποία συμβάλλονται στην ατομική σύμβαση εργασίας, δηλαδή τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Δεδομένης της σπουδαιότητας του μισθού ως συστατικό της σύμβασης, οι διατάξεις απαιτούν την έγγραφη ενημέρωση του μισθωτού για το ύψος του μισθού. Η μετεξέλιξη του μισθού του εργαζομένου είναι και αυτή αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης. Σε κάθε περίπτωση το ύψος του μισθού δεν μπορεί να είναι κατώτερο από το νόμιμο μισθό.

3.2 Νόμιμος μισθός

Νόμιμος μισθός είναι ο μισθός ο οποίος καθορίζεται με ειδικές διατάξεις όπως διαιτητικές αποφάσεις, νόμους, συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτές οι διατάξεις ορίζουν τα κατώτατα όρια στα οποία δύνανται να διαμορφωθούν οι νόμιμοι μισθοί.

Οι διατάξεις αυτές προέρχονται είτε από το κράτος είτε από επαγγελματικές οργανώσεις μέσω των συλλογικών συμβάσεων.

Ειδικά οι συλλογικές συμβάσεις συνιστούν έναν ουσιώδη παράγοντα ο οποίος καθορίζει το μισθό. Κατά αυτόν τον τρόπο συναντώνται συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών με αντίστοιχες εργαζομένων και συμβάλλονται μέσω των συλλογικών συμβάσεων καθορίζοντας κατώτατα όρια αποδοχών. Σε περίπτωση μη συμφωνίας μπορεί να ενεργοποιηθεί ο θεσμός της διαιτησίας, ο οποίος καταργήθηκε με τον Ν4046/2012 και επανήλθε τον Ν. 4303/2014. Συμβαίνει όμως στην πράξη να μην υπάρχει εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

Σήμερα λοιπόν υφίστανται δύο γενικά κατώτατα όρια νόμιμου μισθού. Το πρώτο όριο ισχύει για όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους ενώ το δεύτερο ισχύει για αυτούς, οι εργοδότες των οποίων είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες υπέγραψαν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Συγκεκριμένα για τον γενικό κατώτατο μισθό ισχύουν τα ακόλουθα:

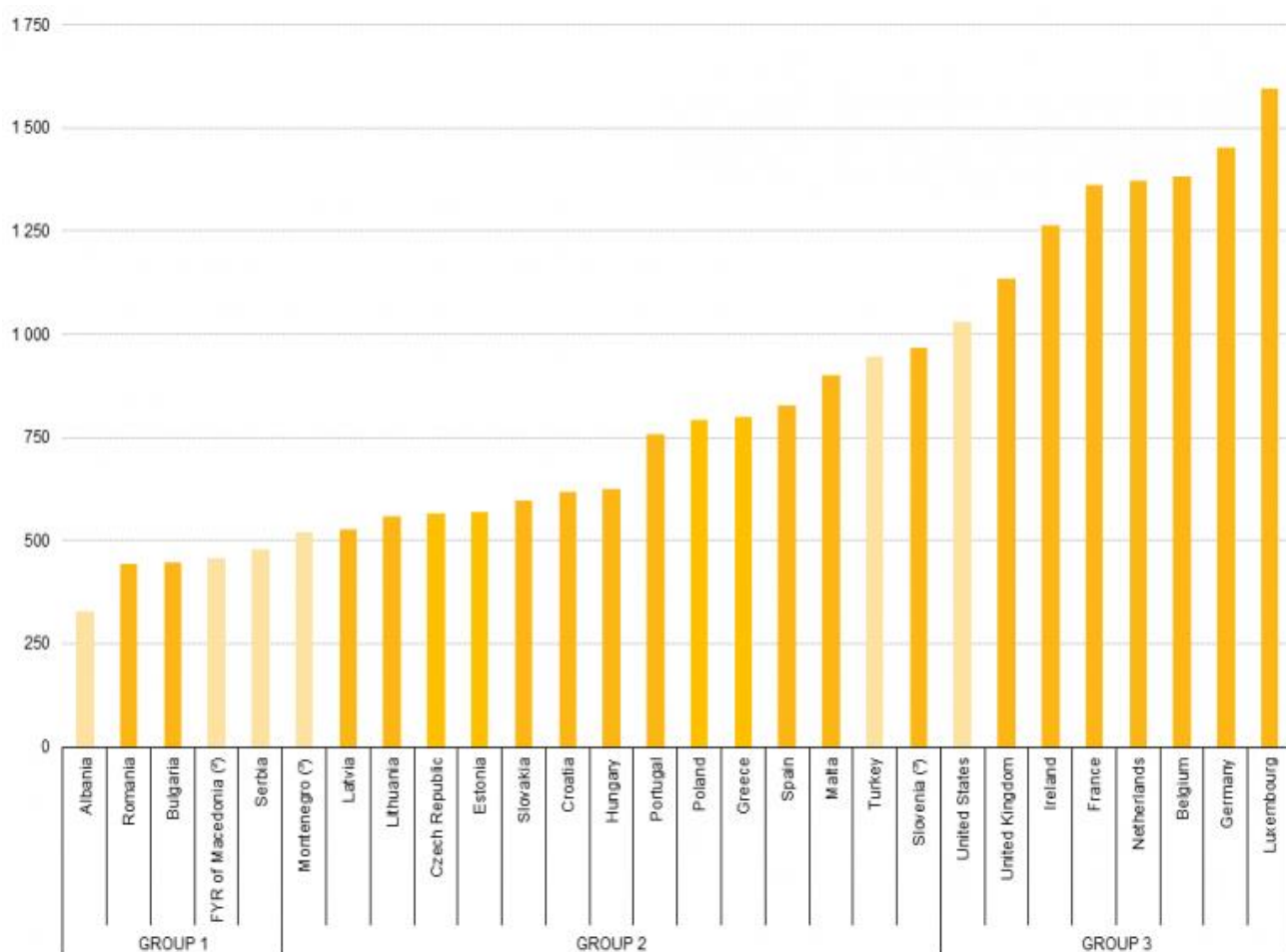
- Για εργαζόμενο άνω των 25 ετών κατώτατο ύψος 586,08 € και για εργατοτεχνίτη κατώτατο ημερομίσθιο 26,18 €.
- Για εργαζόμενο κάτω των 25 ετών κατώτατο ύψος 510,95 € και για εργατοτεχνίτη 22,83 €.

Οι διατάξεις αυτές έχουν αναγκαστική ισχύ και ισχύει σε κάθε περίπτωση σε σχέση με το συμβατικό μισθό η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

Ο νόμιμος μισθός μπορεί να μειωθεί με την σύναψη μεταγενέστερης συλλογικής σύμβασης εργασίας η οποία να προβλέπει μισθό κατώτερο από αυτόν που προέβλεπε η προηγούμενη συλλογική σύμβαση. Η μείωση του συμβατικού μισθού προϋποθέτει *νέα συμφωνία των μερών*, δηλαδή εργοδότη και εργαζόμενου, η οποία είναι έγκυρη εφόσον δεν προσκρούει σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ή στα χρηστά ήθη, *σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να γίνει μονομερώς από τον εργοδότη.*

Για να κινήσουμε το ενδιαφέρον του αναγνώστη αλλά και να του δείξουμε ότι ο κατώτατος μισθός δεν είναι κάτι στατικό, αλλά είναι σε άμεση συνάρτηση με ποικίλους και πολυδιάστατους παράγοντες όπως το ΑΕΠ της χώρας, την ανεργία, την ισχύ των συνδικάτων, παραθέτουμε δύο σχήματα από την ιστοσελίδα της EUROSTAT. Στο πρώτο περιγράφονται οι κατώτατοι μισθοί τον Ιανουάριο του 2016 στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε υποψήφιες προς προσχώρηση χώρες και στις ΗΠΑ σε ευρώ ανά μήνα, και το δεύτερο σχήμα στις ίδιες χώρες, τους κατώτατους μισθούς τον Ιανουάριο του 2016 σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης ανά μήνα.

Σημειώνουμε ότι στην Ελλάδα στον ιδιωτικό τομέα δίνονται 14 μηνιαίοι μισθοί το χρόνο και στα σχήματα έχει γίνει η αναγωγή σε 12 μηνιαίους μισθούς.



(*) Estimates. Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.

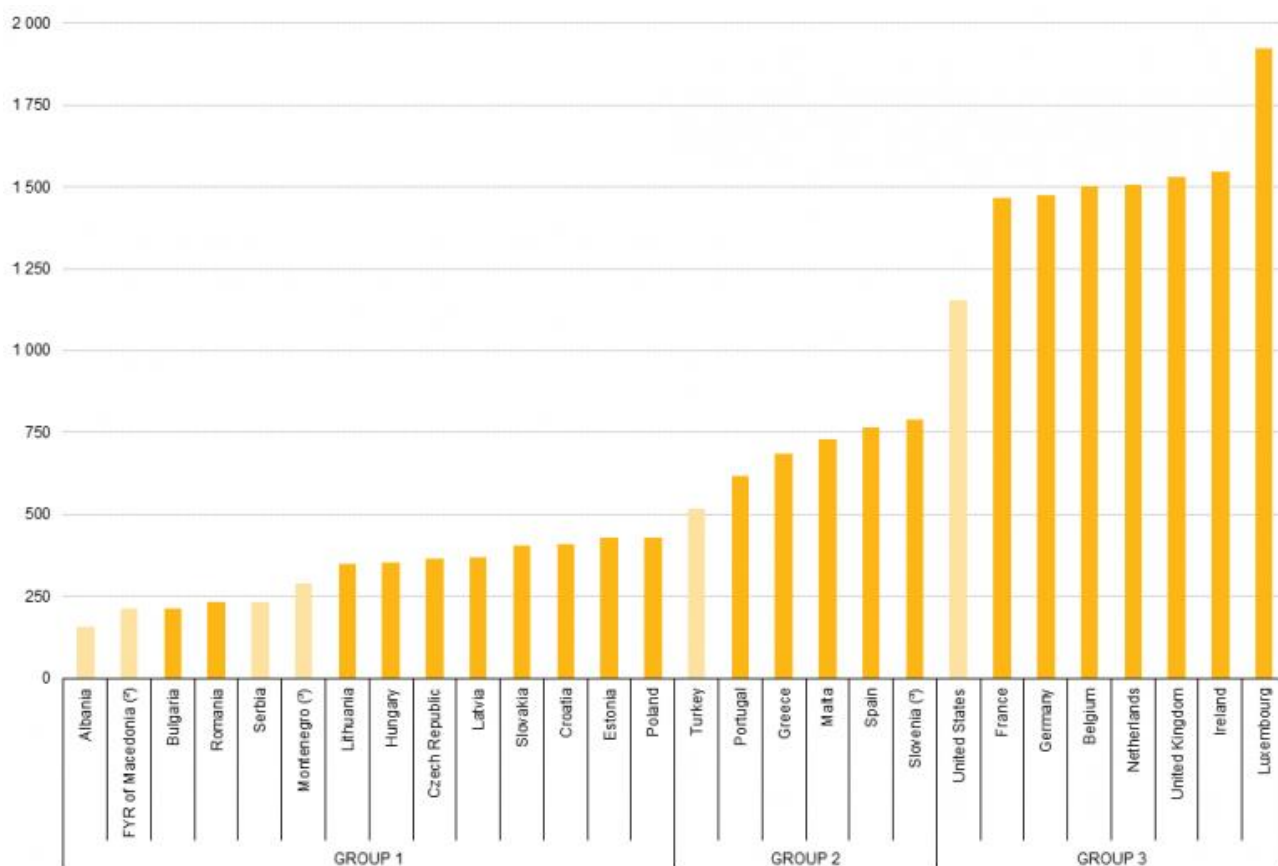
(*) January 2015

(*) July 2015.

Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

Σχήμα 1: Κατώτατοι μισθοί, Ιανουάριος 2016 (1) (EUR ανά μήνα)

Πηγή: Eurostat⁴



(*) Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage

(*) January 2015.

(*) July 2015.

Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

Σχήμα 2 : Κατώτατοι μισθοί, Ιανουάριος 2016 (1) (ΜΑΔ ανά μήνα)

Πηγή: Eurostat⁵

⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/el

⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/el

3.3 Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός

Στην έννοια του συνηθισμένου μισθού προστρέχουμε όταν στην ατομική σύμβαση δεν αναφέρεται το ύψος του μισθού και ταυτόχρονα δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση η οποία να προβλέπει νόμιμο μισθό για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Συνηθισμένος μισθός λοιπόν είναι ο μισθός ο οποίος καταβάλλεται σε ομοειδείς εργαζομένους της ίδιας φύσης εργασίας, ιδίων προσόντων θέσης ευθύνης και γεωγραφικής περιοχής.

4. Τρόποι υπολογισμού του ύψους του μισθού

4.1 Χρονικός μισθός

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος υπολογισμού του μισθού είναι αυτός της ακριβούς αντιστοιχίας ποσού αμοιβής με χρονική έκταση παρεχόμενης εργασίας. Κατά αυτό τον τρόπο βάση υπολογισμού μπορεί να είναι η ώρα παρεχόμενης εργασίας ή η ημέρα ή και ο μήνας. Σε κάθε περίπτωση όμως γίνεται αναγωγή σε ωριαίο μισθό για να υπολογισθούν παροχές όπως η υπερωριακή απασχόληση

4.2 Μισθός κατά μονάδα εργασίας

Εδώ έχουμε αντιστοιχία ανάμεσα στην παρεχόμενη εργασία και στο αποτέλεσμα της εργασίας, για παράδειγμα σε χ αριθμό προϊόντων σε μία βιοτεχνία, το οποίο μπορεί να συνδυαστεί και με το στοιχείο του χρόνου πχ ψ προϊόντα σε μία ώρα.

Σε κάθε περίπτωση το ποσό της αμοιβής δεν μπορεί να είναι μικρότερο από τα κατώτατα όρια που προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις

4.3 Μισθός με ποσοστά ή προμήθεια

Στην συγκεκριμένη περίπτωση έχουμε υπολογισμό του μισθού του εργαζομένου με βάση συγκεκριμένους στόχους που πετυχαίνει ο μισθωτός, για παράδειγμα σε πωλήσεις προϊόντων της επιχείρησης ή σε εισπράξεις επί

πωλήσεων. Στην πράξη αρκετά συχνά στην πράξη συναντάμε συνδυασμό σταθερού μισθού και ποσοστού επί πωλήσεων.

4.4 Συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης

Η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης είναι ένα πρόσφατο φαινόμενο και εντάσσεται στις σύγχρονες επιταγές του human resources περί παραγωγικότητας. Ο εργαζόμενος γνωρίζοντας ότι στο τέλος θα συμμετάσχει στα κέρδη της επιχείρησης έχει κίνητρο για αυξημένη απόδοση. Η συμμετοχή μπορεί να είναι και υπό τη μορφή μετοχών.

4.5 Μισθός με βάση τη ιεραρχική θέση του μισθωτού

Είναι ένα αρκετά διαδεδομένο σύστημα μισθού όπου ο εργαζόμενος αμείβεται σε σχέση με τη θέση του στην εταιρία. Για παράδειγμα σε μια μικρομεσαία επιχείρηση έχουμε στην κορυφή τον διευθύνοντα σύμβουλο, έπειτα τους επικεφαλής των τμημάτων, τους προϊσταμένους τους υπαλλήλους, τους κλητήρες. Είναι προφανές ότι βαθμονομικά υψηλότερη θέση αμείβεται με μεγαλύτερο μισθό.

4.6 Οικειοθελείς παροχές

Πρόκειται για χρηματικές παροχές οι οποίες υπερβαίνουν τις νόμιμες αποδοχές που ορίζει η εκάστοτε συλλογική σύμβαση και οι οποίες χορηγούνται από βούληση του εργοδότη χωρίς να υπάρχει κάποια νομική δέσμευση. Εάν όμως ο εργοδότης χορηγεί στον μισθωτό τακτικά και ανελλιπώς κατά τη διάρκεια της μισθωτικής σχέσης κάποια παροχή, τότε καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση για τακτική καταβολή της και δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από τον εργοδότη⁶. Τελικά για να μην χαρακτηριστεί μια παροχή σαν μισθός, θα πρέπει από την αρχή ο εργοδότης να διατηρήσει το δικαίωμά του για την ελεύθερη διακοπή και ανάκλησή τους.

⁶ Αρ Πάγος 295/2013

4.7 Φιλοδωρήματα

Τα φιλοδωρήματα θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι μια υποκατηγορία της αμοιβής με ποσοστά. Αποτελεί μέθοδο αμοιβής εφόσον ορίζεται με νόμο και κυρίως με αγορανομικές διατάξεις. Όπως έχει γίνει δεκτό από την δικαστηριακή νομολογία το φιλοδώρημα αποτελεί μισθό όταν δίνεται τακτικά και κατά επιχειρηματική συνήθεια και επηρεάζεται ουσιωδώς από αυτό ο τελικός μισθός τον οποίο λαμβάνει ο εργαζόμενος ⁷. Εάν τα φιλοδωρήματα δίνονται προαιρετικά από τους πελάτες, τότε μπορούν να λογισθούν ως μισθός μόνο όταν υπάρχει σχετική συμφωνία μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη και αυτά εισπράττονται τακτικά.

5. Η σύνθεση του μισθού

5.1 Βασικός μισθός

Βασικός μισθός είναι το νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής που δίδεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για την παρεχόμενη σε αυτόν εξαρτημένη εργασία (κύρια αντιπαροχή), χωρίς να λαμβάνεται υπόψη οποιοσδήποτε άλλος ειδικός προσδιορισμός όπως για παράδειγμα ειδικά επιδόματα, ειδικές προσαυξήσεις (υπερρωρίες), ειδικότερες συνθήκες της εργασίας.

5.2 Επιδόματα

Τα επιδόματα είναι παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο οι οποίες εκκινούν και αυτές από τη σύναψη εξαρτημένης σχέσης εργασίας αλλά καταβάλλονται εξαιτίας ειδικότερων αιτιών. Μπορεί να προβλέπονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις, από το νόμο ή από άλλες διατάξεις και μπορούμε να τις χωρίσουμε σε δύο μεγάλες κατηγορίες: στα επιδόματα τα οποία έχουν εφαρμογή

⁷ Αρ Πάγος 359/1985

σε όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως θέσης και σε αυτά τα οποία υφίστανται εξαιτίας των ειδικών συνθηκών της εργασίας ή της ειδικής θέσης του εργαζομένου.

5.2.1 Επιδόματα Ε.Γ.Σ.Ε

Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έχει θεσπισθεί το επίδομα τριετιών. Αφορά τους εργαζομένους οι οποίοι αμείβονται με τα κατώτατα όρια αποδοχών και οι αμοιβές τους δεν ρυθμίζονται από ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην αρχική της μορφή αφορούσε μόνο τους υπαλλήλους. Χρηματικά αντιστοιχεί στο 10% επί του βασικού μισθού ανά τριετία για χρονικό διάστημα μέχρι τρεις τριετίες. Στη συνέχεια επεκτάθηκε και στους εργατοτεχνίτες σε ποσοστό 5% και μέχρι τη συμπλήρωση πέντε τριετιών. Το επίδομα αυτό έχει παγώσει με τις αλλαγές τις οποίες έχει επιφέρει το μνημόνιο στο εργατικό δίκαιο.

5.2.2 Οικογενειακά επιδόματα

Είναι τα επιδόματα τα οποία έχουν να κάνουν με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου. Τα συνηθέστερα είναι εξής:

- Επίδομα γάμου το οποίο στην σημερινή του μορφή είναι ένα ποσοστό 10% επί του μισθού και αφορά τους παντρεμένους γονείς ανεξαρτήτως τέκνων, τους άγαμους γονείς, τους διαζευγμένους και αυτούς οι οποίοι τελούν σε χηρεία.
- Επίδομα τέκνων.

5.2.3 Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων-Πάσχα, επίδομα αδείας

Αρχικώς αναφέρουμε ότι τα επιδόματα εορτών αφορούν καθολικά όλους τους εργαζομένους. Θα αναλύσουμε διεξοδικότερα στη συνέχεια τα επιδόματα εορτών και Πάσχα, Χριστουγέννων και τον υπολογισμό τους:

- Επίδομα Χριστουγέννων : εάν ο εργαζόμενος έχει δουλέψει στον ίδιο εργοδότη από 1 Μαΐου έως 31 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους, δικαιούται ένα μηνιαίο μισθό εάν είναι αμειβόμενος με μισθό και 25 ημερομίσθια εάν

είναι αμειβόμενος με ημερομίσθιο. Εάν η μισθωτική σχέση έχει διαρκέσει λιγότερο δικαιούται για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα μισθωτικής σχέσης, 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια.

- Επίδομα Πάσχα : εάν ο εργαζόμενος έχει δουλέψει από την 1η Ιανουαρίου έως 30 Απριλίου του ίδιου έτους, δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό εάν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια εάν αμείβεται με ημερομίσθια. Σε περίπτωση που δεν έχει εργασθεί όλο το προαναφερθέν διάστημα δικαιούται αναλογία του δώρου Πάσχα ως εξής: για αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού για κάθε 8 ημερολογιακές ημέρες του ανωτέρω διαστήματος, ενώ για αμειβόμενο με ημερομίσθιο δικαιούται την καταβολή ενός ημερομισθίου για κάθε 8 ημερολογιακές ημέρες.

5.2.4 Επιδόματα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας

Τα επιδόματα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας είναι επιδόματα τα οποία αμείβουν είτε το συνεχόμενο χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, είτε την συσσωρευμένη επαγγελματική εμπειρία του εργαζομένου είτε στον ίδιο εργοδότη είτε σε διαφορετικούς εργοδότες αλλά στο ίδιο αντικείμενο εργασίας. Για παράδειγμα στο λογιστικό επάγγελμα, η επαγγελματική εμπειρία είναι κομβικής σημασίας για την απόδοση του εργαζομένου και αυτή έχει σκοπό να αμείψει το συγκεκριμένο επίδομα.

5.2.5 Επιδόματα θέσης του μισθωτού στην επιχείρηση

Είναι επιδόματα τα οποία έχουν σχέση με το βαθμό ευθύνης ή ιεραρχίας ή υπευθυνότητας της συγκεκριμένης θέσης ενός μισθωτού σε μια συγκεκριμένη εταιρία.

5.3 Πρόσθετες αποδοχές που προσαυξάνουν το μισθό

5.3.1 Υπερεργασία -Υπερωριακή απασχόληση

Ως υπερωρία θεωρείται εκείνη η εργασία, η οποία υπερβαίνει τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας τα οποία καθορίζονται εκάστοτε από τη νομοθεσία. Η

δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι στην έννοια της υπερεργασίας εντάσσονται οι υπερβάλλουσες ώρες εργασίας του μειωμένου με Σ.Ε.Ε ωραρίου εργασίας των 40 ωρών εβδομαδιαίως και του εκάστοτε ισχύοντος νόμιμου ωραρίου. Πρέπει να σημειώσουμε εδώ ότι μπορεί να συμβεί να έχουμε ημερήσια υπερωριακή απασχόληση χωρίς να έχουμε απαραίτητα και υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου. Συγκεκριμένα :

- Σε νόμιμο ωράριο 45 ωρών εβδομαδιαίως οι 5 ώρες μεταξύ της 41ης και 45ης ώρας θεωρούνται ώρες υπερεργασίας, ενώ σε ωράριο 48 ωρών οι 8 ώρες μεταξύ της 41ης ώρας και της 48ης ώρας και αμείβονται με το συμφωνηθέν ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%⁸.
- Αντίστοιχα υπέρβαση σε ημερήσια βάση των οκτώ ωρών σε εξαήμερη εργασία και των εννέα ωρών σε πενθήμερη εργασία και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως θεωρούνται ώρες υπερωρίας και αμείβονται με το συμφωνημένο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40 %.
- Πέραν των 120 ωρών ετησίως έχουμε προσαύξηση 60%.

Με υπουργική απόφαση η οποία εκδίδεται κάθε χρόνο, καθορίζονται τα ανώτατα όρια της υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών σε ολόκληρη την επικράτεια ή σε ορισμένες περιφέρειες .

Πέραν των ανωτέρω νόμιμων υπερωριών συναντάται συχνά στην πράξη και η παράνομη υπερωρία. Παράνομη υπερωρία έχουμε στην περίπτωση της υπέρβασης των ανώτατων ορίων υπερωριακής εργασίας και στην περίπτωση κατά την οποία δεν τηρούνται οι διατυπώσεις των κείμενων διατάξεων. Για την παράνομη υπερωριακή απασχόληση, ο μισθωτός δικαιούται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού καταρχήν τη βασική αμοιβή η οποία είναι η αμοιβή την οποία θα κατέβαλε ο εργοδότης σε άλλο

⁸ Αρθρ.74 παρ.10 Ν.3863/2010

μισθωτό ιδίων προσόντων ο οποίος θα εργαζόταν σε ίδιες συνθήκες. Επιπλέον ο εργαζόμενος δικαιούται και προσαύξηση επί της ανωτέρω αμοιβής σε ποσοστό 80% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου⁹.

5.3.2 Εργασία σε ημέρα αργίας ή Κυριακής

Από το νόμο διαχωρίζονται οι ημέρες αργίας σε αυτές οι οποίες είναι ημέρες υποχρεωτικής αργίας και σε ημέρες προαιρετικής αργίας:

- Ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας στον ιδιωτικό τομέα ορίζονται οι : 25η Μαρτίου, Δευτέρα του Πάσχα, η 15η Αυγούστου, και η ημέρα των Χριστουγέννων
- Ως ημέρες προαιρετικής αργίας ορίζονται οι : 1η Μαΐου και η 28η Οκτωβρίου. Η εργασία των μισθωτών κατά τις ημέρες των προαιρετικών αργιών είναι απόφαση του εργοδότη.

Κατά την ημέρα Κυριακής και των αργιών υφίσταται καταρχήν απαγόρευση απασχόλησης για τους μισθωτούς οι οποίοι απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Προβλέπονται από το νόμο εξαιρέσεις από την παραπάνω απαγόρευση οι οποίες έχουν να κάνουν με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ορισμένες επιχειρήσεις ή εργασίες οι οποίες εξαιρούνται από την ανωτέρω απαγόρευση : επιχειρήσεις διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, τηλεπικοινωνιών, ψυχαγωγικών θεαμάτων, γκαράζ, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, κυλικεία , ιατρεία, κλινικές, γεωργικές , κτηνοτροφικές, θηρευτικές, αλιευτικές επιχειρήσεις, οικιακοί μισθωτοί, ανθοπωλεία, γραφεία κηδειών, καταστήματα πώλησης ξηρών καρπών.

Η αμοιβή του προσωπικού που θα απασχοληθεί κατά τις εξαιρέσιμες εορτές και Κυριακές επηρεάζεται από το εάν ο εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο ή με μηνιαίο μισθό :

⁹ Αρ Πάγος 795/2007

- Ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο κατά την παροχή εργασίας σε ημέρα Κυριακής ή υποχρεωτικής αργίας δικαιούται το νόμιμο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% καθώς επίσης και το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του για την ημέρα αυτή ή την αναλογούσα αμοιβή για τις ώρες τις οποίες απασχολήθηκε. Αναφορικά με τις ημέρες προαιρετικής αργίας εάν ο ημερομίσθιος εργασθεί θα λάβει μόνο το ημερομίσθιο του, εάν δεν εργασθεί ενώ η επιχείρηση λειτουργεί δεν δικαιούται ημερομίσθιο και τέλος εάν δεν εργασθεί για τον λόγο ότι η επιχείρηση δεν λειτούργησε δικαιούται κανονικά το ημερομίσθιό του.
- Ο αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό που παρείχε εργασία σε ημέρα Κυριακή ή άλλη εξαιρέσιμη αργία δικαιούται το 1/25 του νόμιμου μισθού του προσαυξημένο κατά 75% εάν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις ημέρες αυτές. Στην περίπτωση κατά την οποία η εταιρεία λειτούργησε έκτακτα τις ανωτέρω ημέρες ο εργαζόμενος δικαιούται επιπλέον και το 1/25 του μηνιαίου μισθού του.

5.3.3 Εκτός έδρας απασχόληση

Στην εκτός έδρας απασχόληση ο μισθωτός «μετατίθεται» προσωρινά σε τόπο εργασίας διαφορετικό από αυτόν ο οποίος είχε ορισθεί αρχικά στη σύμβαση εργασίας. Την εκτός έδρας απασχόληση δεν μπορεί να αρνηθεί ο εργαζόμενος εκτός εάν απαγορεύεται από συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή εάν είχε απαγορευτεί εξ αρχής στη σύμβαση. Για την εκτός έδρας απασχόληση ο μισθωτός δικαιούται έξοδα μετάβασης και πρόσθετη αμοιβή. Η πρόσθετη αμοιβή έχει τη μορφή της υπερωρίας εάν ο μισθωτός εργασθεί και επιστρέψει αυθημερόν στα πλαίσια των όσων αναφέρθηκαν ανωτέρω περί υπερωριών. Εάν ο μισθωτός διανυκτερεύσει, τότε

δικαιούται επιπλέον της κανονικής αμοιβής του και το 1/25 του νόμιμου μισθού του εάν αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή 1 ημερομίσθιο αμοιβής εάν αμείβεται με ημερομίσθιο. Εάν όμως στο μισθωτό παρέχεται τροφή και κατάλυμα τότε καταβάλλεται το 1/4 της ανωτέρω αποζημίωσης, στην περίπτωση παροχής μόνο καταλύματος τα 4/5 και τέλος στην παροχή μόνο τροφής το ½ αυτής.

5.4 Λοιπές τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Στην κατηγορία αυτή θα εντάξουμε όλες τις λοιπές αμοιβές του εργαζομένου οι οποίες δεν ανήκουν σε κάποια από τις ανωτέρω κατηγορίες. Τις χωρίζουμε όμως σε δύο μεγάλες κατηγορίες τις τακτικές και τις έκτακτες. Ο λόγος είναι ότι οι τακτικές αποδοχές λαμβάνονται υπόψιν στον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης και των επιδομάτων εορτών και αποδοχών αδειας.

6. Μισθός χωρίς παροχή εργασίας

Όπως τονίσαμε στην αρχή απαραίτητα συστατικά της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή εργασίας και η καταβολή μισθού. Υπάρχουν περιπτώσεις όμως τις οποίες θα περιγράψουμε στις επόμενες ενότητες και στις οποίες είναι δυνατόν να οφείλεται μισθός χωρίς την παροχή εργασίας.

6.1 Υπερημερία ή αδυναμία εργοδότη περί αποδοχής της εργασίας

Για να επέλθει υπερημερία εργοδότη θα πρέπει σωρευτικά να συμβούν τα εξής:

- Ο μισθωτός θα πρέπει να μπορεί να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη και να την προσφέρει πραγματικά.
- Ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού προδήλως ή εμμέσως με τις πράξεις του για λόγους όμως οι οποίοι δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Στην περίπτωση κατά την οποία για λόγους ανωτέρας βίας, όπως για παράδειγμα πυρκαγιά, κατάληψη οδών, κατακλυσμιαία βροχή και γενικότερα κάθε απρόβλεπτο και εξωγενές γεγονός το οποίο δέχεται η νομολογία ως ανώτερα βία, ο εργοδότης

δεν μπορεί να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού τότε δεν υποχρεούται στην καταβολή μισθού.

6.1.1 Άρση εργοδοτικής υπερμερίας

Άρση της εργοδοτικής υπερμερίας επέρχεται όταν οι λόγοι για τους οποίους αρχικώς έλαβε χώρα η υπερμερία αίρονται ένεκα πραγματοποίησης μεταγενέστερου γεγονότος ανώτερης βίας.

Επίσης στην περίπτωση κατά την οποία επαναπροσλαμβάνεται ο μισθωτός ή ο τελευταίος αδυνατεί να παράσχει τις υπηρεσίες του

6.1.2 Συνέπειες υπερμερίας

Το χρονικό διάστημα της υπερμερίας του εργοδότη θεωρείται ως χρόνος πραγματικά παρασχεθείσας εργασίας με συνέπεια τούτου να οφείλεται μισθός αλλά και να λαμβάνεται το ανωτέρω διάστημα υπόψη για τον υπολογισμό όλων των επιδομάτων ή αποζημιώσεων τα οποία επηρεάζονται από το χρονικό διάστημα εργασίας.

6.1.3 Υπολογισμός μισθών υπερμερίας

Κατά το χρονικό διάστημα υπερμερίας του εργοδότη ο τελευταίος οφείλει στο μισθωτό το σύνολο των αποδοχών, τις οποίες θα όφειλε εάν ο τελευταίος εργαζόταν κανονικά. Δεν συμπεριλαμβάνονται μη μισθολογικές αποδοχές τις οποίες ελάμβανε ο μισθωτός για λειτουργικές ανάγκες όπως περιγράφηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια.

6.2 Κώλυμα μισθωτού χωρίς υπαιτιότητά του ένεκα σπουδαίου λόγου

Μισθός οφείλεται και στην περίπτωση που μισθωτός απέχει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο ο οποίος δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Επισημαίνουμε τη διαφορά σε σχέση με το κώλυμα του εργοδότη όπως περιγράφηκε προηγουμένως όπου πρέπει να υφίσταται ανωτέρα βία ενώ στο κώλυμα του εργαζομένου αρκεί ο σπουδαίος λόγος. Ενδεικτικές περιπτώσεις

σπουδαίου λόγου είναι κλήση του μισθωτού σε δίκη ως μάρτυρα, τα ασυνήθιστης έντασης καιρικά φαινόμενα τα οποία τον εμπόδισαν να μεταβεί στην εργασία του, η άσκηση του εκλογικού δικαιώματος.

6.3 Λοιπές περιπτώσεις οφειλής μισθού χωρίς παροχή εργασίας

Άλλες περιπτώσεις όπου οφείλεται μισθός χωρίς την παροχή εργασίας είναι οι ακόλουθες : όταν τίθεται ο εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα, σε απουσία γυναίκας εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης, στην λήψη της ετήσιας άδειας του μισθωτού, κατά την επίσχεση εργασίας του εργαζομένου έννοια η οποία θα αναλυθεί σε επόμενες ενότητες.

7. Κρατήσεις στο μισθό – μικτός και καθαρός μισθός

7.1 Εισαγωγικά

Υποχρέωση του εργοδότη είναι να αφαιρέσει και να παρακρατήσει από τις οφειλόμενες αποδοχές του εργαζομένου τις κρατήσεις που προβλέπονται κάθε φορά από τον νόμο. Παρακάτω τις περιγράφουμε:

7.2 Περιπτώσεις κρατήσεων

7.2.1 Ασφαλιστικές εισφορές

Ο εργοδότης υποχρεούται αφενός να αποδώσει προς το Ι.Κ.Α. τις εργοδοτικές λεγόμενες εισφορές, δηλαδή τις εισφορές οι οποίες του αναλογούν από την απασχόληση του μισθωτού αφετέρου να παρακρατήσει και αποδώσει τις οφειλόμενες εισφορές του εργαζομένου. Εάν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές του μισθωτού σε διάστημα 2 μηνών τότε χάνει το δικαίωμα της παρακράτησης¹⁰. Οι εισφορές υπολογίζονται επί των πραγματικών ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων (σε χρήμα και σε είδος).

¹⁰ άρθρο 26 παρ. 5 Α.Ν. 1846/51

Τέλος στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εισφορές του εργαζομένου τότε στο μισθό του τελευταίου προστίθενται οι εισφορές, αυξάνοντας το μικτό μισθό και οι εισφορές υπολογίζονται με το νέο μικτό μισθό .

7.2.2 Φόρος εισοδήματος μισθωτού και λοιποί φόροι

Οι εργοδότες οι οποίοι διενεργούν μηνιαίες πληρωμές σε εργαζομένους τους, οφείλουν κάθε μήνα να παρακρατούν και να αποδίδουν στο κράτος τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών σύμφωνα με ισχύοντα φορολογικό νόμο. Η παρακράτηση αυτή εκκαθαρίζεται στην ετήσια δήλωση φορολογίας εισοδήματος του φορολογουμένου. Το ίδιο ισχύει και με την έκτακτη εισφορά όπου ο εργοδότης παρακρατεί και αποδίδει μηνιαίως το κάθε φορά οριζόμενο ποσό της έκτακτης εισφοράς από το μισθό του εργαζομένου.

7.2.3 Συνδικαλιστική συνδρομή

Η συνδικαλιστική συνδρομή είναι μια ειδική περίπτωση παρακράτησης η οποία όμως για να είναι νόμιμη θα πρέπει να υφίστανται σωρευτικά οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Ο μισθωτός θα πρέπει να συναινεί στην παρακράτηση και να είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης υπέρ της οποίας διενεργείται η παρακράτηση.
- Η συνδικαλιστική οργάνωση θα πρέπει να είναι πρωτοβάθμια.
- Τα ποσά των συνδρομών πρέπει να περιγράφονται στο καταστατικό της οργάνωσης.

8. Περί της καταβολής του μισθού

8.1 Χρόνος πληρωμής

Σύμφωνα με το άρθρο 655 του Αστικού Κώδικα ο μισθός είναι απαιτητός από το μισθωτό με την ολοκλήρωση της παροχής της εργασίας. Συνηθέστερα ο μισθός καταβάλλεται στο τέλος του χρονικού διαστήματος έναντι του οποίου υπολογίζεται, με πιο κοινό διάστημα αυτό του μήνα. Ο μισθός είναι απαιτητός και στην περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης.

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια.

8.2 Τόπος πληρωμής

Η καταβολή του μισθού (πλην της περίπτωσης η οποία περιγράφεται στην 6.3) πρέπει να γίνεται στον τόπο εργασίας και μέσα στο χρονικά πλαίσια εργασίας του μισθωτού.

8.3 Τρόπος πληρωμής

Σύμφωνα με το άρθρο του Ν. 3863 οι αποδοχές των εργαζομένων πρέπει κατατίθενται σε τραπεζικό ίδρυμα με αρχή εφαρμογής την 01/07/2011. Ταυτόχρονα όμως στο ίδιο άρθρο προβλέπεται ότι κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του ως άνω νόμου θα καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών. Μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί τέτοια απόφαση άρα τελικώς μέχρι σήμερα δεν είναι υποχρεωτική η κατάθεση σε τράπεζα.

Τέλος οι εργοδότες οφείλουν να χορηγούν στους μισθωτούς εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας και σε περίπτωση μηχανογραφικού συστήματος ανάλυση μισθοδοσίας (αρθρ. 20 παρ 2 Ν. 1469/84, Φ.Ε.Κ. 111 Α'). Σημειώνουμε εδώ ότι το εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας έχει καθιερωθεί και ως ασφαλιστική

υποχρέωση του εργοδότη και η μη τήρησή του και μπορεί να επιφέρει κυρώσεις και από τα όργανα ελέγχου του ΙΚΑ.

Σε κάθε περίπτωση στα χορηγηθέντα σημειώματα πρέπει να υπάρχει λεπτομερής περιγραφή των συνολικών αποδοχών, ο λόγος για τον οποίο αυτές καταβάλλονται (για παράδειγμα υπερωρία, μισθός, επιδόματα, δώρα εορτών), των πάσης φύσεως κρατήσεων και ο χρόνος καταβολής αυτών. Τέλος η χορήγηση του σημειώματος στον εργαζόμενο πρέπει να μπορεί να αποδειχθεί με κάθε πρόσφορο τρόπο π.χ. με υπογραφή του εργαζομένου σε αντίγραφο ή με αποστολή του σημειώματος σε διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου την οποία έχει δηλώσει ο μισθωτός. Η μη τήρηση των ανωτέρω διατυπώσεων αναφορικά με τα εκκαθαριστικά σημειώματα επιφέρει πρόστιμα από τα όργανα του ΣΕΠΕ τα οποία διαμορφώνονται ως εξής¹¹:

- Τριακόσια ευρώ (300,00 €) για επιχείρηση με έως 10 εργαζομένους.
- Χίλια ευρώ (1.000,00 €) για επιχείρηση με εργαζομένους από 11 έως 50.
- Δύο χιλιάδες ευρώ (2.000,00 €) για επιχείρηση με εργαζομένους από 51 έως 150.
- Τρεις χιλιάδες ευρώ (3.000,00 €) για επιχείρηση με εργαζομένους από 151 έως 250.
- Πέντε χιλιάδες ευρώ (5.000,00 €) για επιχείρηση με εργαζομένους από 251 και άνω.

9. Συνέπειες μη καταβολής του μισθού

Όπως περιγράψαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος στην καταβολή του μισθού του εργαζομένου στη συμφωνηθείσα ή στην κατά επιχειρηματική συνήθεια συνηθισμένη ημέρα ή στην ορισμένη από διάταξη νόμου τέτοια. Με την παρέλευση της ως άνω ημέρας χωρίς την καταβολή του μισθού, ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος έναντι του μισθωτή κατόπιν απλής όχλησης από τον τελευταίο. Ένεκα της υπερημερίας οφείλεται επιπλέον τόκος επί των οφειλόμενων αποδοχών και επιδομάτων.

¹¹ Υ.Α. 273971/172/19/8/2013

10. Η προστασία του μισθού

10.1 Προστασία έναντι του εργοδότη

10.1.1 Συμψηφισμός εργοδοτικής απαίτησης με οφειλόμενο μισθό

10.1.1.1 Κανόνας απαγόρευσης συμψηφισμού

Σύμφωνα με το άρθρο 664 του Αστικού Κώδικα δεν επιτρέπεται να συμψηφιστεί ο μισθός ο οποίος οφείλεται στον μισθωτό με απαίτηση του εργοδότη υπό την αίρεση όμως ότι ο μισθός είναι απολύτως απαραίτητος για την διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του. Εάν όμως αποδειχθεί ότι τελικά ο μισθός δεν είναι απολύτως αναγκαίος τότε δύναται να συμψηφισθεί ο μισθός με απαίτηση του εργοδότη.

10.1.1.2 Περιπτώσεις επιτρεπτού συμψηφισμού

Πλην της ανωτέρω αναφερόμενης περίπτωσης υπάρχουν περιπτώσεις όπου επιτρέπεται ο συμψηφισμός άρθρο 664 παρ. 2 του Α.Κ. Είναι η περίπτωση κατά την οποία αποδεικνύεται (για παράδειγμα με ομολογία) ότι ο εργαζόμενος ενεργώντας με δόλο προξένησε ζημία στον εργοδότη (υπεξαίρεση χρημάτων από το ταμείο, κλοπή αντικειμένων). Σε αυτήν τη περίπτωση σύμφωνα με το άρθρο 914 παρ. 1 του Α.Κ. οι απαιτήσεις του εργοδότη στηρίζονται σε αδικοπραξία και ως εκ τούτου δύναται να συμψηφιστούν με οφειλόμενο μισθό.

10.1.2 Απαγόρευση παραίτησης από νόμιμες μισθολογικές αξιώσεις

Σύμφωνα με την κείμενη νομολογία δεν ισχύει και θεωρείται άκυρη κάθε παραίτηση μισθωτού από αξιώσεις και δικαιώματα τα οποία πηγάζουν και θεμελιώνονται από τις ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις του εργατικού δικαίου¹², αλλά και γενικότερα από διατάξεις δημοσίου δικαίου. Συνεπώς ο μισθωτός απαγορεύεται να παραιτηθεί από τα έννομα δικαιώματά του τα οποία προκύπτουν από τη μη καταβολή του μισθού του εργοδότη. Ακόμη και στην περίπτωση κατά την

¹² Αστικ. Κωδ.679, Ν.1876/1990

οποία ο μισθωτός υπογράφει έγγραφο στο οποίο παραιτείται από τις αξιώσεις του είτε σιωπηρά αποδεχτεί τη μη καταβολή του μισθού, αυτό δεν αποτελεί τεκμήριο και δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη στο Δικαστήριο. Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός μπορεί να ασκήσει όλα τα ένδικα μέσα για την αποζημίωση του. Η απαγόρευση παραίτησης δεν ισχύει για το μισθό ο οποίος υπερβαίνει τα κατώτατα όρια των αποδοχών όπως περιγράφηκαν ανωτέρω.

10.2 Προστασία έναντι δανειστών του εργοδότη

Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης αδυνατεί να εξυπηρετήσει τις ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις του και πτωχεύει τότε οι απαιτήσεις οι οποίες υπάρχουν τη στιγμή της πτώχευσης είναι πτωχευτικές απαιτήσεις και εμπίπτουν στην διαδικασία της επαλήθευσης .

10.3 Προστασία έναντι δανειστών του μισθωτού

Σύμφωνα με το άρθρο 982 του κώδικα πολιτικής δικονομίας σχετικά με την κατάσχεση εις χείρας τρίτων, από την κατάσχεση εξαιρούνται μισθοί και συντάξεις. Η προηγούμενη απαγόρευση δεν ισχύει στην περίπτωση κατά την οποία υπάρχει νόμιμη απαίτηση για διατροφή.

10.4 Δικαιώματα μισθωτού λόγω μη καταβολής αποδοχών

10.4.1 Επίσχεση εργασίας

Σε περίπτωση πραγματικής ληξιπρόθεσμης απαίτησης του μισθωτού έναντι του εργοδότη τότε ο μισθωτός δύναται να αρνηθεί να παράσχει την εργασία του μέχρι ο εργοδότης να τον εξοφλήσει. Εάν η οφειλή είναι ληξιπρόθεσμη και ο εργαζόμενος είναι σε θέση να εργασθεί αλλά αρνείται μέχρι καταβολής των δεδουλευμένων του μέσω της επίσχεσης , τότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος.

10.4.2 Προσφυγή στο ΣΕΠΕ

Ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στο ΣΕΠΕ και να υποβάλει καταγγελία, με σκοπό στη συνέχεια να κινήσει τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς. Η διαδικασία αυτή είναι μια συμφιλιοτική διαδικασία η οποία φέρνει σε επαφή τα δύο μέρη με σκοπό να επιλύσουν εξωδικαστικώς τις διαφορές τους. Ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία η διαδικασία δεν καταλήξει σε συμβιβασμό, τα πρακτικά της διαδικασίας μπορεί να βοηθήσουν τον εργαζόμενο εάν ακολουθήσει τη δικαστική οδό.

10.4.3 Ένδικα μέσα – άσκηση αγωγής

Δεδομένου του χαρακτήρα του μισθού ως μέσου επιβίωσης του εργαζομένου, ο νομοθέτης έχει προβλέψει την ποινικοποίηση της μη εκπλήρωσης της συμβατικής υποχρέωσης του εργοδότη για την καταβολή του μισθού. Έτσι λοιπόν σύμφωνα με το άρθρο 653 του ΑΚ και του ΑΝ 690/1945, η μη καταβολή δεδουλευμένων συνιστά ποινικό αδίκημα.

Συνεπώς ο μισθωτός προκειμένου για την διεκδίκηση των δεδουλευμένων του μπορεί να στραφεί στη δικαστική οδό. Σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός υποβάλει μήνυση κατά του εργοδότη του είτε στο Αστυνομικό Τμήμα είτε στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

Στην έννοια του μισθού κατά της άσκηση αγωγής συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά τα εξής :

- Η αμοιβή για εργασία τις εξαιρέσιμες ημέρες, η νυκτερινή εργασία και η εργασία τις Κυριακές.
- Οι πρόσθετες οικειοθελείς παροχές του εργοδότη εφόσον αποτελούν αντάλλαγμα για εργασία και εφόσον είναι επαναλαμβανόμενες .
- όλα τα επιδόματα τα οποία προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας και αποτελούν τακτικές αποδοχές, υπό την προϋπόθεση ότι και αυτά δίδονται σταθερά και αδιάλειπτα.

- Τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα και επίδομα και αποδοχές αδειάς.

Αντίθετα δεν καλύπτονται ενδεικτικά τα εξής:

- η αποζημίωση για τη μη χορήγηση αδειάς.
- αποζημίωση απόλυσης.
- αποζημίωση λόγω εργατικού ατυχήματος και αποδοχές από παράνομη υπερωριακή απασχόληση.
- οι μισθοί υπερημερίας που οφείλονται κατά το διάστημα που εργαζόμενος τελεί σε επίσχεση εργασίας.
- οι μισθοί που οφείλονται στον εργαζόμενο όταν βρίσκεται σε ετοιμότητα εργασίας ή σε διαθεσιμότητα.

10.5 Προστασία απαιτήσεων μισθωτού σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη

Σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης κατά του εργοδότη οι εργατικές αξιώσεις που απορρέουν από σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όντας εξοπλισμένες με γενικό προνόμιο, κατατάσσονται στον πίνακα κατάταξης των δανειστών στην (3η) τρίτη τάξη, εφ' όσον έχουν γεννηθεί στην τελευταία διετία από την ημερομηνία κήρυξης της πτώχευσης.

Το προνόμιο του Ελληνικού Δημοσίου για τις ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις από τον ΦΠΑ επί πλειστηριασμών, πτωχεύσεων και εκκαθαρίσεων, σύμφωνα με το άρθρο 33 παρ. 2 του Ν. 4141/2013 κατατάσσεται στη δεύτερη (2η) θέση του πίνακα κατάταξης δανειστών και οι απαιτήσεις των κοινωνικοασφαλιστικών φορέων κατατάσσονται στην τρίτη (3η) τάξη των γενικών προνομίων του πίνακα κατάταξης των δανειστών.

Επειδή στην πραγματικότητα τα αντικείμενα της εταιρικής περιουσίας εκπλειστηριάζονται συνήθως σε χαμηλές τιμές το προϊόν του εκπλειστηριασμού δύσκολα στην πράξη τελικά είναι επαρκές για να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων.

10.6 Χρόνος παραγραφής οικονομικών απαιτήσεων μισθωτού

Οι αξιώσεις των μισθωτών οι οποίες απορρέουν από την καταβολή μισθών και αμοιβών υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 του Αστικού Κώδικα. Η παραγραφή αρχίζει από τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε. Η παραγραφή διακόπτεται με την υποβολή της αξίωσης ενώπιον διοικητικού ή άλλου δικαστηρίου. Σε αυτήν την περίπτωση ο χρόνος που μεσολαβεί δεν υπολογίζεται και η παραγραφή εκκινεί πάλι μετά το πέρας της διακοπής. Τέλος η παραγραφή διακόπτεται όταν ο εργοδότης αναγνωρίσει την αξίωση με οποιοδήποτε τρόπο.

10.7 Αποδυνάμωση Μισθολογικών Αξιώσεων

Όπως κάθε αξίωση έτσι και οι μισθολογικές αξιώσεις περιορίζονται από την καταχρηστική άσκησή τους. Ειδική μορφή κατάχρησης αποτελεί η αποδυνάμωση δικαιώματος. Αποδυνάμωση δικαιώματος συντελείται όταν ο δικαιούχος, ο οποίος προβάλλει αξίωση, καθυστερεί για μεγάλο χρονικό διάστημα να την παρουσιάσει.

Πλην όμως της καθυστέρησης πρέπει να συντρέχουν και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι σε συνδυασμό με την αδράνεια του δικαιούχου στοιχειοθετούν αποδυνάμωση του δικαιώματος. Σε γενικές γραμμές προκειμένου για την αποδυνάμωση θα πρέπει όλη η συμπεριφορά του δικαιούχου μέχρι και την άσκηση του δικαιώματός του να έχει δημιουργήσει στον υπόχρεο τη βεβαιότητα ότι το δικαίωμα δεν θα ασκηθεί σε μελλοντικό χρόνο. Εάν ο εργαζόμενος έχει διαμαρτυρηθεί για μη ικανοποίηση των αιτημάτων του τότε δεν μπορούμε να μιλήσουμε για αποδυνάμωση. Και στην περίπτωση όμως κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν έχει διαμαρτυρηθεί ή δεν έχει απαιτήσει τα δικαιώματά του ακόμη και για μακρό χρονικό διάστημα προκειμένου για μισθολογικές απαιτήσεις, η νομολογία δεν θεωρεί ότι αποτελεί αποδυνάμωση. Ο λόγος είναι ότι αφενός ο υπολογισμός του μισθού είναι πολύπλοκος, αφετέρου διαμαρτυρία του μισθωτού μπορεί να προκαλέσει την απόλυσή του. Ο οφειλέτης μπορεί να επικαλεστεί πιο εύκολα την αδράνεια του μισθωτού σε περίπτωση όπου η εργασιακή σχέση έχει λήξει και ο δικαιούχος αδρανεύει και κατά τη διάρκεια του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος.

Τελικά ο εργοδότης προκειμένου να απαλλαγεί από την οφειλή του θα πρέπει να επικαλεστεί επαχθείς συνέπειες οι οποίες θα συμβούν εάν ο εργαζόμενος ασκήσει καθυστερημένα τις αξιώσεις του. Οι συνέπειες θα πρέπει να είναι συγκεκριμένες και θα πρέπει για να στοιχειοθετούνται να προκαλούν αποδεδειγμένα δυσμενή οικονομικά αποτελέσματα στην οικονομική του κατάσταση του εργοδότη.

10.8 Κυρώσεις λόγω μη τήρησης της νομοθεσίας

Σύμφωνα με το Ν. 4144/2013 Περί Συμφιλιωτικής Διαδικασίας – Επίλυσης Διαφορών οι εργατικές παραβάσεις επισύρουν κατ' αρχήν διοικητικά πρόστιμα. Συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του ανωτέρω Νόμου «Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, την καταβολή δεδουλευμένων, την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή την καταβολή τη νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές».

Στη συνέχεια σύμφωνα με το α.ν. 690/1945 η ποινή που προβλέπεται για τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών είναι η φυλάκιση μέχρι έξι μηνών και χρηματική ποινή η οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερη του $\frac{1}{4}$ των οφειλόμενων αποδοχών που δεν έχουν καταβληθεί και όχι ανώτερη του $\frac{1}{2}$ αυτών.

Επίλογος

Στη σημερινή χρονική συγκυρία της γενικότερης απορρύθμισης των αγορών , κεφαλαίου και εργασίας το εργατικό δίκαιο ξεπροβάλει πιο επίκαιρο και πιο σημαντικό από ποτέ, αφού σκοπός του είναι να οργανώσει τις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στο νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Όταν το πετυχαίνει αυτό αποφεύγονται κοινωνικές εντάσεις στο μακροπεριβάλλον της επιχειρήσεις και τριβές στο μικροπεριβάλλον της επιχείρησης και καλλιεργείται το έδαφος για κοινωνική ευημερία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας τεύχη 1664, 1670, 1678, 1682
- Ζερδελής Δημήτριος : «Πρακτικά Θέματα Εργατικού Δικαίου» , Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα 2014
- Ζερδελής Δημήτρης : «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις»- Γ' έκδοση Εκδόσεις Σάκκουλα
- Ι. Ληξουριώτης : «Εργατική Νομοθεσία» , Νομική Βιβλιοθήκη
- Κουκιάδης Ιωάννης Δ., «Εργατικό Δίκαιο» - Επιτομή - Ε' έκδοση , Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λαναράς Δ. Κων : «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» , Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα 2014
- Περιοδικό Συνεργασία τεύχη 30, 31, 50
- Συλλογικό : «Εργατική Νομοθεσία» , Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα 2015
- Συλλογικό , «Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης» , Νομική Βιβλιοθήκη , Αθήνα 2013
- Συλλογικό , «Διαγράμματα Εργατικού Δικαίου» , Νομική Βιβλιοθήκη, Νομική Βιβλιοθήκη , Αθήνα 2013

