

# ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

## Α. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΥ

**1. Τι είναι μισθός:** Στο δίκαιο της εργασίας και στα πλαίσια μιας αμφοτεροβαρούς σύμβασης όπως είναι η σύμβαση εργασίας, μισθό αποτελεί η οφειλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας, που ορίζεται ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας (ρητά ή σιωπηρά, έγγραφα ή προφορικά, αρχικά ή κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας), είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση, είτε με κρατική ρύθμιση π.χ. με υπουργική απόφαση. Κατά τη νομολογία, με βάση τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 του Αστικού Κώδικα και του άρθρου 1 της 95 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν. 3248/55, στην έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχομένης από αυτόν εργασίας (επιδόματα ή προσαυξήσεις). Ομοίως μισθό αποτελεί όχι μόνο η ρητώς μεταξύ των μερών της εργασιακής σχέσης συνομολογημένη αντιπαροχή της εργασίας, αλλά και κάθε πρόσθετη παροχή που χορηγεί μονομερώς ο εργοδότης στο μισθωτό τακτικά και ανελλιπώς κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οπότε, με την αποδοχή της παροχής αυτής από το μισθωτό καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής της ως μισθού, ώστε η παροχή αυτή να μην μπορεί πλέον να ανακληθεί μεταγενέστερα, εκτός αν ο εργοδότης επιφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του το δικαίωμα της μονομερούς ανάκλησής της ή αν η παροχή χορηγήθηκε από ελευθεριότητα και όχι ως συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας ή αν χορηγήθηκε προς αντιμετώπιση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης που έπαυσαν να υπάρχουν (βλ. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» εκδ. 2005 σελ. 254επ.)

**2. Απαιτητό εργατικών απαιτήσεων:** Εφόσον δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο μετά την παροχή της εργασίας (άρθρο 655 Αστικού Κώδικα) και επειδή στη συντριπτική πλειοψηφία των εργασιακών σχέσεων ο μισθός προσδιορίζεται με βάση ορισμένα χρονικά διαστήματα, οι αποδοχές του εργαζόμενου πρέπει να καταβάλλονται στο τέλος

του χρονικού αυτού διαστήματος (π.χ. στο τέλος κάθε μήνα, ή κάθε εβδομάδας). Ο εργοδότης που παραλείπει να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό στο μισθωτό, γίνεται υπερήμερος έναντι αυτού και με δεδομένο ότι η καταβολή του μισθού (στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων) έχει συμφωνηθεί να γίνεται ορισμένη ημέρα ή η ημέρα αυτή έχει καθιερωθεί με διάταξη νόμου ως ορισμένος χρόνος καταβολής (δήλη ημέρα) όπως π.χ. για τα δώρα εορτών και τις αποδοχές και επίδομα αδειάς, με την παρέλευσή της ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος χωρίς άλλη όχληση. Από την παρέλευση αυτή ο εργοδότης οφείλει τόκο υπερημερίας στο μισθωτό, ο οποίος προσαυξάνει τον οφειλόμενο μισθό. Σήμερα, 18-4-2011, το επιτόκιο υπερημερίας το οποίο καθορίζεται με αποφάσεις του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας, είναι : 8,75 % (ετησίως).

**3. Απαγόρευση παραίτησης από εργατικές απαιτήσεις:** Η νομολογία, με βάση ένα πλέγμα ειδικότερων διατάξεων (άρθρ. 679 ΑΚ, 8 Ν.2112/20, 5 παρ.1 Α.Ν.539/45 και 8 παρ.4 Ν.Δ. 4020/59, 14 παρ.1 Ν. 551/15, βλ. Ληξουριώτη ο.π. σελ. 59) έχει υιοθετήσει τη θέση ότι είναι άκυρη κάθε συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος, είτε κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, είτε κατά τη λειτουργία της, είτε μετά τη λήξη της, παραιτείται από δικαιώματα που του παρέχει η εργατική νομοθεσία αναγκαστικού χαρακτήρα. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι αν ο εργαζόμενος, είτε οικειοθελώς είτε, το συνηθέστερο, κατόπιν πίεσης του εργοδότη, υπογράψει έγγραφο με το οποίο να δηλώνεται ή να προκύπτει παραίτηση από αξιώσεις του που θεωρούνται αναγκαστικού χαρακτήρα (νόμιμος μισθός, επιδόματα εορτών, προσαύξηση πρόσθετης εργασίας κλπ.), η παραίτηση αυτή είναι άκυρη και δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη από το Δικαστήριο που τυχόν επιληφθεί σχετικής αγωγικής αξίωσης του εργαζόμενου κατά του εργοδότη σχετική με τις απαιτήσεις αυτές.

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Δεν υπογράφουμε ποτέ αποδείξεις μισθοδοσίας που αναγράφουν διαφορετικό (συνήθως ανώτερο) του καταβαλλόμενου στα χέρια μας μισθού! Επίσης δεν υπογράφουμε ποτέ έγγραφα, υπεύθυνες δηλώσεις κλπ., που αναφέρουν είτε ότι έχουμε εξοφληθεί πλήρως και ολοσχερώς (εννοείται στην περίπτωση που έχουμε κι άλλες απαιτήσεις) ή ότι παραιτούμαστε από τυχόν αξιώσεις μας. Στην έσχατη περίπτωση αλλά και σε περίπτωση αμφιβολίας, υπογράφουμε πάντοτε «με τη ρητή επιφύλαξη κάθε νομίμου δικαιωμάτός μου» και συμβουλευόμαστε το σωματείο μας ή το Ε.Κ.Α.!

## **B. ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ**

Είναι αναμφισβήτητο ότι η σημερινή οικονομική κρίση έχει χτυπήσει και εξουθενώσει πρωτίστως τους απλούς εργαζόμενους αλλά και τις μικρές και μεσαίες ελληνικές επιχειρήσεις οι οποίες (σε ολοένα και περισσότερες περιπτώσεις) καθυστερούν την καταβολή του μισθού του εργαζόμενου ή ακόμα κλείνουν, έχοντας αφήσει απλήρωτο το προσωπικό τους το οποίο αναγκάζεται να εισέλθει σε έναν κυκλώνα δικαστικών (απαραίτητων όμως) διεκδικήσεων.

Η κάθε συγκεκριμένη περίπτωση είναι ξεχωριστή. Αν όμως δούμε ότι η επιχείρηση-εργοδότης μας, έχει πρόθεση μόνιμης ανά μήνα καθυστέρησης καταβολής του μισθού (π.χ. με την καταβολή έναντι, σε άτακτα χρονικά διαστήματα, με υποσχέσεις καταβολής που τελικά δεν εκπληρώνονται κλπ.), ο εργαζόμενος πρέπει να αφυπνιστεί. Και τούτο διότι η εμπειρία έχει δείξει ότι πολλοί εργοδότες, αφού συσώρευσαν τις εργατικές οφειλές (αδιάφορο για ποιο λόγο) επέλεξαν τη λύση της πτώχευσης ή του «λουκέτου» της επιχείρησης (της λύσης δηλ. της εταιρείας), αδιαφορώντας για το προσωπικό τους, χωρίς μάλιστα καμία ευθύνη προσωπική (στην περίπτωση ύπαρξης κεφαλαιουχικής εταιρείας ως εργοδότη). Είναι σκόπιμο για τον εργαζόμενο, σε χρονική στιγμή που αυτός θα επιλέξει, να προσπαθήσει έγκαιρα να επιδιώξει την προστασία των δικαιωμάτων του, όσο ακόμα δηλ. ο εργοδότης του μπορεί, με την παρουσία του, να τον ικανοποιήσει, διότι σε περίπτωση έλλειψης περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη είναι πιθανή η μη ικανοποίηση των απαιτήσεων.

## **B1. ΕΞΩΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**

### **1. ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Πρώτο ανάχωμα στην εργοδοτική αυθαιρεσία, ιδίως όταν εκδηλώνεται με τη μορφή καθυστέρησης καταβολής του μισθού, είναι η προσφυγή του εργαζόμενου στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο είναι κατά τόπο αρμόδιο για την υποβολή των καταγγελιών, συνήθως αυτό της έδρας του εργοδότη. Με βάση τον ιδρυτικό νόμο του Σ.Ε.Π.Ε. (Ν.2639/98, όπως ισχύει σήμερα, 18-4-2011), αυτό έχει, μεταξύ άλλων τις εξής αρμοδιότητες: α. Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή χώρο όπου υπάρχει υπόνοια ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις. β. Να προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση, έλεγχο ή έρευνα αναφορικά με τη διαπίστωση της τήρησης και

εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, της σχετικής με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας ιδίως τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζόμενων (όπως νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με ειδικές ανάγκες), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζόμενων. γ. Να εισέρχεται οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. δ. Να διακόπτει προσωρινά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματός της, αν κρίνει ότι υπάρχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων και να εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων την οριστική διακοπή της λειτουργίας της, όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της νομοθεσίας με άμεσο κίνδυνο για τους εργαζόμενους. ε. Να λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα, να επιβάλλει τις προβλεπόμενες Διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινών κυρώσεων ή, κατά την κρίση του, να χορηγεί εύλογη προθεσμία για τη συμμόρφωση με τις προβλεπόμενες διατάξεις. ζ. Να έχει πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης, καθώς και στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. στ. Να λαμβάνει άμεσα μέτρα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, σε περίπτωση που διαπιστώσει παράνομη απασχόληση. η. Να λαμβάνει γνώση οποιουδήποτε από τα τηρούμενα βιβλία, μητρώα, έγγραφα και κάθε άλλου είδους στοιχείου της επιχείρησης, καθώς και να λαμβάνει αντίγραφα. θ. Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και να συντάσσει σχετικές εκθέσεις. ι. Να διερευνά τα αίτια και τις συνθήκες της εμφάνισης επαγγελματικών νόσων και να προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους. ια. Να ενημερώνει άμεσα τον ασφαλιστικό φορέα σε περίπτωση διαπιστώσεως παραβάσεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας. ιβ. Να προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις των δειγμάτων, να λαμβάνει φωτογραφίες και να προσβαίνει σε μετρήσεις φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας. ιγ. Να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται στην Υπηρεσία και αφορά την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. ιδ. Να παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των αναφυόμενων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη διαδικασία επίλυσης των ανωτέρω

διαφορών εργασίας είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω του νομίμου εκπροσώπου του ή άλλου εξουσιοδοτημένου τρίτου

Στα πλαίσια της ανωτέρω υπό ιδ' αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ ο εργαζόμενος, εφόσον η καταβολή του μισθού του τίθεται εν κινδύνω, μπορεί να υποβάλλει καταγγελία στο κατά τόπο αρμόδιο ΣΕΠΕ κατά του εργοδότη του (καλό είναι να γνωρίζει τα πλήρη στοιχεία του – επωνυμία εταιρείας, έδρα, ΑΦΜ κλπ.) και, συμπληρώνοντας το ειδικό έντυπο που χορηγεί η υπηρεσία, να καταγγείλει τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, «τσεκάροντας» το αντίστοιχο «κουτάκι» στο έντυπο αυτό (π.χ. «μη καταβολή Δώρου Πάσχα έτους...», «μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης» κλπ.). Ο αρμόδιος υπάλληλος, παραλαμβάνει την αίτηση, δίνοντας το σχετικό αριθμό πρωτοκόλλου στον εργαζόμενο και κανονίζει την ημέρα και ώρα της Τριμερούς συνάντησης (εργαζόμενος-εργοδότης-Επιθεωρητής). Την ημέρα εκείνη ο εργαζόμενος (εφόσον παρίσταται αυτοπροσώπως και όχι με νομικό παραστάτη-δικηγόρο) είναι σκόπιμο να έχει αποκρυσταλλωμένη την άποψή του για το οφειλόμενο ποσό, έστω κατά προσέγγιση, έτσι ώστε να βοηθήσει το συμφιλιοτικό έργο του Επιθεωρητή. Ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι οι καταγγελίες του εργαζόμενου είναι αβάσιμες, λόγω π.χ. εξόφλησης, οπότε πρέπει ο τελευταίος να λάβει πολύ σοβαρά υπόψη του τους ισχυρισμούς και τα έγγραφα που τυχόν προσκομίσει ο εργοδότης, έτσι ώστε να προετοιμάσει τις επόμενες κινήσεις του. Στο τέλος της προφορικής αυτής διαδικασίας-ανταλλαγής θέσεων και ισχυρισμών, ο Επιθεωρητής συντάσσει το «Δελτίο Εργατικής Διαφοράς» στο οποίο περιέχονται οι θέσεις τουλάχιστον των δύο ενδιαφερόμενων μερών, εργαζόμενου-εργοδότη και, αρκετές φορές, η θέση του ίδιου του Επιθεωρητή για το θέμα. Το Δελτίο αυτό, υπογεγραμμένο από τους ενδιαφερόμενους και τον Επιθεωρητή, αποτελεί δημόσιο έγγραφο και μπορεί να γίνει χρήση του στο Δικαστήριο.

Σημειώνουμε ότι ο ρόλος του Επιθεωρητή Εργασίας είναι συμφιλιοτικός, δηλ. μ'άλλα λόγια, δεν έχει αρμοδιότητα καταδίκης του εργοδότη στην καταβολή των οφειλομένων στο μισθωτό (πλην της πιθανής επιβολής διοικητικών κυρώσεων). Παρόλα αυτά η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να αποβεί σημαντική για το μέλλον της εργατικής αξίωσης, είτε διότι μπορεί να συνομολογηθεί, έστω έμμεσα, η απαίτηση από τον εργοδότη, είτε να διατυπώσει ευμενή για τα εργατικά συμφέροντα άποψη ο Επιθεωρητής (γεγονός που λαμβάνεται υπόψη σε μελλοντικό δικαστήριο) είτε να καταβληθούν τα οφειλόμενα ενώπιον του τελευταίου και να κλείσει η εκκρεμότητα. Τέλος, με την συμπλήρωση και υποβολή

υπεύθυνης δήλωσης του Ν. 1599/86 από τον εργαζόμενο, σχετικά με το είδος και το ύψος των οφειλομένων, ο Επιθεωρητής υποχρεούται να ενημερώσει τον Εισαγγελέα για τις οφειλές με συνέπεια την αυτεπάγγελτη άσκηση ποινικής δίωξης κατά του εργοδότη, για παράβαση του άρθρου 1 Α.Ν. 690/45.

**2. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Σύμφωνα με το άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα, ο μισθωτός που απέκτησε αξίωση ληξιπρόθεσμη και σχετική με την παροχή της εργασίας έναντι του εργοδότη, δικαιούται να αρνηθεί να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση για παροχή της εργασίας μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που παράγει την εν λόγω αξίωση, εκτός αν προκύπτει κάτι άλλο (Γκούτου ΔΕΝ 1578, σελ. 515). Για να ασκήσει ο μισθωτός νόμιμα το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας πρέπει η μεν σύμβαση εργασίας να είναι έγκυρη και να μην έχει λυθεί, η δε αξίωσή του έναντι του εργοδότη να είναι ληξιπρόθεσμη, δηλ. να είναι απαιτητή και να μην εξαρτάται από αίρεση ή προθεσμία, επιπλέον δε να είναι συναφής με την παροχή της εργασίας, δηλ. να παράγεται από τη σύμβαση εργασίας ευθέως ή εμμέσως. Οι συνηθέστερες περιπτώσεις άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας είναι, σύμφωνα με την πρακτική και τη νομολογία: η αξίωση καταβολής δεδουλευμένου μισθού, η αξίωση καταβολής του μισθού που οφείλεται στην υπερημερία του εργοδότη, η καταβολή του υπολοίπου ποσού των αποδοχών, η παροχή δώρων εορτών, αποδοχών αδείας κλπ.

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ασκείται με μονομερή δήλωση του μισθωτού, που είναι έγγραφη ή προφορική (ασφαλώς ενδείκνυται η έγγραφη δήλωση με απόδειξη παραλαβής από τον εργοδότη, π.χ. με δικαστικό επιμελητή, για την αποφυγή κάθε ζητήματος) και απευθύνεται στον εργοδότη. Στη δήλωση ο μισθωτός πρέπει να προσδιορίζει την αξίωση που ζητεί να ικανοποιήσει ο εργοδότης και να αναφέρει σαφώς ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας. Η επίσχεση μπορεί να ασκηθεί και ομαδικά (δηλ. με την έννοια της αποστολής ενός εγγράφου με πολλούς δηλούντες, απευθυνόμενο στον ίδιο εργοδότη), χωρίς φυσικά να αποτελεί είδος απεργίας. Σημειωτέον ότι νόμιμη είναι η επίσχεση όταν υπάρχει ατομική δήλωση ενός εκάστου μέλους μίας ομάδας και όχι όταν τη σχετική δήλωση την υπογράφει το συνδικάτο, διότι το τελευταίο δεν έχει τέτοιο εκ του νόμου δικαίωμα.

Κατά το χρόνο που διαρκεί η επίσχεση εργασίας, ο μισθωτός δεν καθίσταται υπερήμερος ως προς την παροχή της εργασίας, ενώ αντίθετα ο εργοδότης

καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας και συνεπώς οφείλει το μισθό του χρόνου της επίσκεψης, χωρίς να προηγηθεί πραγματική προσφορά της εργασίας. Από το μισθό αυτό ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει τη χρηματική ωφέλεια που ο μισθωτός αποκόμισε ή απέφυγε δολίως να αποκομίσει εργαζόμενος αλλού κατά τη διάρκεια της επίσκεψης εργασίας. Ο χρόνος της επίσκεψης συνυπολογίζεται για την εξεύρεση του ποσού των δώρων εορτών και για τη λήψη της άδειας αναψυχής. Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης δεν απαγορεύεται η απόλυση, πλην όμως, αν έτσι εκδικείται το μισθωτό για την επίσκεψη, η απόλυση μπορεί να κριθεί άκυρη. Ο χρόνος της επίσκεψης υπολογίζεται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Καταχρηστική επίσκεψη: Περιπτώσεις που, σύμφωνα με τη νομολογία, έχει κριθεί ότι η άσκηση του δικαιώματος επίσκεψης εργασίας είναι καταχρηστική: όταν η αξίωση του μισθωτού για την οποία γίνεται η επίσκεψη εργασίας αμφισβητείται ως προς το χρηματικό ποσό της και ιδίως όταν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση της αμφισβητούμενης αξίωσης, όταν η αξίωση του μισθωτού είναι καταχρηστική, όταν η εργοδοτική παροχή που αξιώνει ο μισθωτός με την επίσκεψη εργασίας είναι ασήμαντη, όταν δεν είναι μακρόχρονη η καθυστέρηση ικανοποίησης της αξίωσης του μισθωτού, όταν η αθέτηση από τον εργοδότη της υποχρέωσής του για ικανοποίηση της αξίωσης οφείλεται σε δυσπραγία του και όχι σε υπαιτιότητά του ή δυστροπία του (βλ. ΑΠ 1502/10 ΔΕΝ 2011 σελ.406), όταν ο καθυστερούμενος μισθός, που ο μισθωτός απαιτεί να του καταβληθεί, δεν είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαίος για τη διαβίωσή του, όταν η επίσκεψη εργασίας προκαλεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη (ΑΠ 1153/09 ΔΕΝ 65,1186) .

Η επίσκεψη λήγει: α) αν τα δύο μέρη συμφωνήσουν για τη λήξη τους, β) αν ο εργοδότης ικανοποιήσει την αξίωση του μισθωτού για την οποία έγινε επίσκεψη, επιπλέον δε καταβάλει το μισθό του χρόνου της επίσκεψης, γ) αν ο εργοδότης προσφέρει πραγματική ασφάλεια ως προς την ικανοποίηση της αξίωσης του μισθωτού (Γκούτου ΔΕΝ 1578, σελ. 515).

Ο Άρειος Πάγος, σε πρόσφατη απόφασή του (1502/2010) έκρινε ότι, ανεξάρτητα από το αν η επίσκεψη εργασίας κριθεί καταχρηστική (όπως και έγινε στην συγκεκριμένη περίπτωση), «...από τα άρθρα 1 και 3 του ν. 2112/1920 και 1 και 5 του ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία από τον εργοδότη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί στο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωση, η οποία πρέπει να καταβάλλεται

ασχέτως από το λόγο που προκάλεσε την καταγγελία, εκτός από τις περιοριστικά αναφερόμενες στο νόμο περιπτώσεις (υποβολή μηνύσεως για αξιόποινη πράξη, ανωτέρα βία). Επομένως, ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αυτή και όταν κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας για κάθε άλλη, εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων, υπαίτια μη εκπλήρωση των από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεων του μισθωτού...». Δηλ., μ'άλλα λόγια, ακόμα και σε καταχρηστική επίσχεση εργασίας, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει την απουσία του εργαζόμενου ως οικειοθελή αποχώρηση (από μόνο το γεγονός της καταχρηστικής επίσχεσης) και, αν τον απολύσει, οφείλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης.

Σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας από τον εργαζόμενο, ο ΟΑΕΔ χορηγεί Ειδικό βοήθημα επίσχεσης-διακοπής εργασιών, σύμφωνα με το άρθρ. 22 παρ. 6 του Ν. 1836/89 και την Υ.Α. 30659/89 (βλ. [http://www.oaed.gr/Pages/SN\\_1081.pg](http://www.oaed.gr/Pages/SN_1081.pg)).

## **B.2. ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΙΣΘΟΥ**

### **1. ΑΣΚΗΣΗ ΑΓΩΓΗΣ**

Αν παρ'όλες τις ενέργειες του εργαζόμενου, όπως εκτέθηκαν ανωτέρω, δεν καταστεί δυνατή η ικανοποίηση των αξιώσεών του, τότε η μεταξύ των δύο μερών διαφορά επιλύεται οριστικά διά της δικαστικής οδού, με την άσκηση αγωγής εκ μέρους του εργαζόμενου κατά του εργοδότη του, δηλ. αυτού ο οποίος απολαμβάνει των υπηρεσιών του εργαζόμενου (φυσικό ή νομικό πρόσωπο). Ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα (μέσω δικηγόρου) να ασκήσει σχετική διεκδικητική ή αναγνωριστική αγωγή με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών, με αίτημα την καταδίκη του εργοδότη σε καταβολή των καθυστερούμενων αποδοχών, με το νόμιμο τόκο από την ημέρα που κατέστησαν απαιτητές οι δεδουλευμένες αποδοχές. Η άσκηση της αγωγής ολοκληρώνεται όχι μόνο με την κατάθεσή της στο αρμόδιο καθ'ύλην Δικαστήριο (Ειρηνοδικείο ή Μονομελές Πρωτοδικείο) αλλά και με την κοινοποίησή της στον εργοδότη, εντός της προθεσμίας ή του χρόνου παραγραφής των αξιώσεων.

**Παραγραφή εργατικών αξιώσεων:** Κατά το άρθρο 250 αρ. 6 και 17 ΑΚ, οι αξιώσεις των εργαζομένων για την πληρωμή των μισθών ή άλλων αμοιβών τους **παραγράφονται σε πέντε χρόνια**, αρχίζει δε η παραγραφή αυτή, κατά το άρθρο 253 του ίδιου κώδικα, **μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπίπτει η έναρξη αυτής**. Κατά δε το άρθρο 2 παρ. 1 του ΝΔ 515/1970, κάθε αξίωση των μισθωτών για



αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως, και αν ακόμη αυτή φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, αρχόμενη από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε. Περαιτέρω, επί παροχής εργασίας υπό άκυρη σύμβαση, ο εργοδότης υποχρεούται κατά τα άρθρα 904 και 908 ΑΚ, ως καθιστάμενος αδικαιολογήτως πλουσιότερος, στην απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε, ανεξαρτήτως της ζημίας του εργαζομένου και η οποία ωφέλεια συνίσταται σε ό,τι αυτός θα κατέβαλλε αν ήταν έγκυρη η σύμβαση, για την ίδια εργασία σε πρόσωπο με τις ικανότητες και τα προσόντα του ακύρως απασχοληθέντος, εκτός των παροχών που προσιδιάζουν στην προσωπική κατάσταση του τελευταίου (επιδόματα γάμου, τέκνων, προϋπηρεσίας κλπ.), εφόσον αυτά δεν θα συνέτρεχαν αναγκαίως στο πρόσωπο του δυναμένου να απασχοληθεί εγκύρως. Η ως άνω **απαίτηση του ακύρως απασχοληθέντος μισθωτού υπόκειται στην εικοσαετή παραγραφή** του άρθρου 249 ΑΚ.

Για την αξίωση της μη καταβληθείσης νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ.6 παρ.2 Ν.3198/55, τίθεται **εξά(6)μηνη αποσβεστική προθεσμία** για την άσκηση της σχετικής αγωγής η αφετηρία της οποίας αποτελεί η ημέρα κατά την οποία αυτή έγινε απαιτητή, δηλ. είτε η ημέρα της απόλυσης είτε (εφόσον έχουμε απόλυση με προειδοποίηση) η ημέρα της παρόδου της προθεσμίας προειδοποίησης. Όλες οι προθεσμίες ξεκινούν από την επομένη ημέρα του γεγονότος που αποτελεί αφετηρία της αξίωσης (δηλ. σε απόλυση που έγινε χωρίς αποζημίωση την 1-4-2011 η προθεσμία άσκησης της σχετικής αγωγής είναι μέχρι την 2-10-2011).

## **2. ΑΣΚΗΣΗ ΑΙΤΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΠΙΔΙΚΑΣΗ ΜΙΣΘΩΝ**

Σύμφωνα με το άρθρο 728 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει προσωρινά, ως ασφαλιστικό μέτρο, εν όλω ή εν μέρει, απαιτήσεις καθυστερούμενων τακτικών ή εκτάκτων αποδοχών, οποιασδήποτε μορφής ή αμοιβών ή αποζημιώσεων που οφείλονται από την παροχή εργασίας ή εξόδων που έγιναν με αφορμή την εργασία, μισθών υπερημερίας ή αποζημίωσης για παράνομη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή για εργατικό ατύχημα ή που οφείλεται από τη σύμβαση εργασίας ή λόγω παραβάσεώς της. Προϋπόθεση της υποβολής της σχετικής αίτησης ασφαλιστικών μέτρων, η οποία δεν διακόπτει την παραγραφή των απαιτήσεων, είναι η πιθανολόγηση από το Δικαστήριο **επείγουσας**

**περίπτωσης**, δηλ. ύπαρξη άμεσου και επικείμενου κινδύνου είτε για τη διαβίωση του εργαζόμενου είτε λόγω του φόβου της αποξένωσης του εργοδότη από τα περιουσιακά του στοιχεία, με συνέπεια την έλλειψη δυνατότητας μελλοντικής ικανοποίησης του εργαζόμενου. Σύμφωνα δε με το άρθρο 729 του ίδιου Κώδικα, το ποσό που επιδικάζεται προσωρινά δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά το μισό της πιθανολογούμενης απαίτησης, εκτός αν πρόκειται για διατροφή που πηγάζει από το νόμο, από σύμβαση ή από διάταξη τελευταίας βούλησης ή για συνεισφορά για τις ανάγκες της οικογένειας ή για έξοδα θεραπείας ή ανάρρωσης ή για αποζημίωση λόγω στέρησης διατροφής ή για μισθούς υπερημερίας ή καθυστερούμενους μισθούς. Μέσα σε τριάντα ημέρες από τη δημοσίευση της απόφασης που επιδικάζει προσωρινά απαίτηση, εκείνος υπέρ του οποίου έγινε η προσωρινή επιδίκαση ή μεταρρύθμιση οφείλει να ασκήσει αγωγή για την απαίτηση που επιδικάστηκε διότι αλλιώς η απόφαση παύει αυτοδικαίως να ισχύει, αν περάσει άπρακτη η προθεσμία αυτή.

Παράλληλα με το αίτημα της προσωρινής επιδίκασης των απαιτήσεων, μπορεί να ζητηθεί η συντηρητική κατάσχεση της περιουσίας του εργοδότη, δηλ. η προσωρινή απαγόρευση διάθεσης της περιουσίας του, μέχρις ότου εκδοθεί οριστική ή τελεσίδικη απόφαση επί της κύριας αγωγής που λύνει τη διαφορά. Σκόπιμο είναι να επιδιώκεται και η λήψη προσωρινής διαταγής, δηλ. μίας διάταξης του Προέδρου υπηρεσίας του καθ'ύλην αρμοδίου Δικαστηρίου, με την οποία απαγορεύεται προσωρινά κάθε μεταβολή στην πραγματική και νομική κατάσταση της περιουσίας του εργοδότη, μέχρι την έκδοση της απόφασης επί των ασφαλιστικών μέτρων, έτσι ώστε να υπάρχει απόλυτη προστασία των περιουσιακών στοιχείων και έτσι μεγαλύτερη πιθανότητα τελικής ικανοποίησης του εργαζόμενου.

### **3.ΠΟΙΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

Στην εργατική νομοθεσία υπάρχει πληθώρα διατάξεων με τις οποίες επισύρονται ποινές εις βάρος παραβατών εργοδοτών για διάφορους τομείς και συγκεκριμένα: α) για παράβαση των χρονικών ορίων της εργασίας, όπως π.χ. για παράβαση των περί δώρου ημερήσιας εργασίας διατάξεων του ΠΔ 27/6-4/7/1932, όπως τροποποιήθηκε με το ΝΔ 515/70 (αρθρ.7), β) για παράβαση της αμοιβής εργασίας (βλ. παρακάτω), γ) για παράβαση των όρων υγιεινής και ασφάλειας, δυνάμει του άρθρ. 25 του Ν. 2224/94, στο οποίο παραπέμπουν όλα τα ΠΔ που αφορούν θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων και δ) για παραβάσεις

διάφορων διατάξεων όπως π.χ. για την άρνηση χορήγησης ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (ΑΝ 539/45 αρθρ.5 παρ.7), για τη μη εφαρμογή των διατάξεων περί εβδομαδιαίας και Κυριακής ανάπαυσης και ημερών αργίας (ΒΔ 748/66 αρθρ.17), για την παράβαση των άρθρων 14 παρ.2 και 3 και 14 παρ. 5,8 και 9 του Ν. 1264/82 που αναφέρονται στα συνδικαλιστικά δικαιώματα και ελευθερίες στους τόπους εργασίας (Ν.1264/82 αρθρ.23).

Ειδικά για την ποινική προστασία της αμοιβής της εργασίας, ισχύει η διάταξη της παρ.1 του άρθρου μόνου του Α.Ν. 690/45, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρθρου 8 του Ν.2336/95, σύμφωνα με την οποία: « 1. **Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος** οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, οποίος δεν καταβάλλει **εμπρόθεσμα** στους απασχολούμενους σε αυτόν τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας πάσης φύσεως αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας είτε από το νόμο ή έθιμο είτε σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 3198/1955, συνεπεία της θέσεως των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή των οργάνων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, **με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή**, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού, για την εξεύρεση του οποίου οι τυχόν σε είδος οφειλόμενες αποδοχές πρέπει να αποτιμώνται, με τη σχετική απόφαση, σε χρήμα. **Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του Κ.Π.Δ.**».

Όπως έγινε δεκτό από τη νομολογία του Αρείου Πάγου, τα επιδόματα εορτών θεωρούνται και αυτά τακτικές αποδοχές, επισύρονται επομένως οι ίδιες ποινικές κυρώσεις. Σύμφωνα δε με το άρθρο 242 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, αυτόφωρο θεωρείται το αδίκημα όταν ο δράστης συλλαμβάνεται μέχρι και το τέλος ολόκληρης της επόμενης ημέρας από την διάπραξη του, δηλ. της επόμενης ημέρας από τη δήλη ημέρα καταβολής του μισθού ή του αντίστοιχου επιδόματος εορτών. Η σχετική μήνυση ασκείται είτε σε οποιοδήποτε Αστυνομικό Τμήμα, είτε στην

Εισαγγελία Πρωτοδικών είτε μέσω της διαδικασίας που περιγράφηκε πιο πάνω (Υπεύθυνη δήλωση στην Επιθεώρηση Εργασίας).

#### **4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΤΩΧΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Η πτώχευση του εργοδότη, αποτελεί, δυστυχώς, έναν συνήθη πλέον λόγο απώλειας της θέσης εργασίας. Με αυτήν ουσιαστικά διακόπτεται κάθε λειτουργία της επιχείρησης ή της δραστηριότητας εν γένει του εργοδότη, εξαιτίας της παύσης των πληρωμών του και οι απαιτήσεις των πιστωτών εισέρχονται σε μία συλλογική διαδικασία αναγκαστικής εκτέλεσης με απώτερο σκοπό, εφόσον υπάρχει πτωχευτική περιουσία, την ικανοποίηση κατά το δυνατό σε μεγαλύτερο ποσοστό αυτών.

Ο νόμος που ρυθμίζει τα της πτώχευσης, είναι ο Πτωχευτικός Κώδικας (Ν.3588/07). Δυνάμει του άρθρου 25 του ΠτωχΚ «... από την κήρυξη της πτώχευσης αναστέλλονται αυτοδικαίως όλα τα ατομικά καταδιωκτικά μέτρα των πιστωτών κατά του οφειλέτη προς ικανοποίηση ή εκπλήρωση πτωχευτικών απαιτήσεων τους. Ιδίως απαγορεύεται η έναρξη ή συνέχιση της αναγκαστικής εκτέλεσης, η άσκηση αναγνωριστικών ή καταψηφιστικών αγωγών, η συνέχιση των δικών επ' αυτών, η άσκηση ή εκδίκαση ένδικων μέσων, η έκδοση πράξεων διοικητικής ή φορολογικής φύσεως, ή η εκτέλεση τους σε στοιχεία της πτωχευτικής περιουσίας..», δηλ. μ' άλλα λόγια, ο εργαζόμενος δεν μπορεί πλέον να ασκήσει ή να συνεχίσει δικαστική διαδικασία κατά του εργοδότη για την επιδίκαση των τυχόν οφειλομένων αλλά πρέπει να ακολουθήσει τη διαδικασία που προβλέπεται στον κώδικα. Οι απαιτήσεις του αναγγέλλονται στη Γραμματεία του οικείου Δικαστηρίου μέσα σε τρεις (3) μήνες από τη δημοσίευση της Απόφασης που κήρυξε την πτώχευση στο Δελτίο Δικαστικών Δημοσιεύσεων του Ταμείου Νομικών. Μετά την εκκαθάριση και εκποίηση της πτωχευτικής περιουσίας εκ μέρους του συνδίκου της πτώχευσης που διορίζεται από το Δικαστήριο, οι πιστωτές (δηλ. και οι εργαζόμενοι) συμπεριλαμβάνονται στον πίνακα διανομής που συντάσσει ο σύνδικος, προκειμένου να αναλάβουν, εφόσον υπάρξει, το σύνολο ή μέρος της απαίτησής τους (αναλόγως του αν το προς διάθεση ποσό επαρκεί ή όχι για την πλήρη ικανοποίησή τους).

**Τύχη των συμβάσεων εργασίας μετά την πτώχευση:** Σύμφωνα με το άρθρο 34 του ΠτωχΚ: «1. Με την κήρυξη της πτώχευσης δεν λύεται η σύμβαση εργασίας. 2. **Ο σύνδικος**, εφόσον ο οφειλέτης είναι εργοδότης, μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, με καταγγελία. Η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο

λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. **Για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης.** 3. Σε περίπτωση που η κατά το άρθρο 70 έκθεση του συνδίκου προβλέπει βιωσιμότητα της επιχείρησης, ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή πιστωτών, μπορούν χωριστά ο καθένας ή από κοινού να ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη από το πτωχευτικό δικαστήριο του κατά τα άρθρα 107 επ. σχεδίου αναδιοργάνωσης.....»

**Προνόμια εργατικών απαιτήσεων κατά τη διανομή:** Σύμφωνα με το άρθρο 154 ΠτωχΚ: «Μετά από την αφαίρεση των δικαστικών εξόδων, των εξόδων της διοίκησης της πτωχευτικής περιουσίας, στα οποία περιλαμβάνεται και η προσωρινή και οριστική Αντιμισθία του συνδίκου και των τυχόν ομαδικών πιστωμάτων, οι πιστωτές κατατάσσονται με την ακόλουθη σειρά: **α) Οι απαιτήσεις από χρηματοδοτήσεις του οφειλέτη οποιασδήποτε φύσεως, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συνέχιση της δραστηριότητας του και των πληρωμών του με βάση τη συμφωνία συνδιαλλαγής ή το σχέδιο αναδιοργάνωσης της επιχείρησης. β) Οι απαιτήσεις για την κηδεία ή τα νοσήλια του οφειλέτη, της συζύγου και των ανήλικων τέκνων του, εφόσον προέκυψαν κατά το τελευταίο εξάμηνο πριν την κήρυξη της πτώχευσης. γ) Οι απαιτήσεις από την παροχή εξαρτημένης εργασίας, καθώς και οι απαιτήσεις των δικηγόρων από πάγια περιοδική αμοιβή, εφόσον προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν την κήρυξη της πτώχευσης. Απαιτήσεις από αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, καθώς και απαιτήσεις έμμισθων δικηγόρων για αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης έμμισθης εντολής κατατάσσονται στην τάξη αυτή ανεξάρτητα από το χρόνο που προέκυψαν.** Απαιτήσεις δικηγόρων από αμοιβές, έξοδα και αποζημιώσεις, εφόσον αμείβονται κατά υπόθεση, κατατάσσονται στην τάξη αυτή, εφόσον προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν την κήρυξη της πτώχευσης...». Σύμφωνα με το άρθρο 41 του Ν. 3863/10, το οποίο επιγράφεται «Κατάταξη απαιτήσεων Οργανισμών και Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης», ορίζεται ότι «1. Στις διατάξεις της περίπτωσης 3 του άρθρου 975 ΚΠολΔ, όπως έχει συμπληρωθεί με το άρθρο 31 του ν.1545/1985 (ΦΕΚ 91 Α΄) υπάγονται και οι απαιτήσεις των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφόσον προέκυψαν έως την ημέρα του πλειστηριασμού ή την κήρυξη της πτώχευσης. .... 5. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού δεν έχουν

εφαρμογή σε πλειστηριασμούς που βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη και σε πτωχεύσεις που έχουν ήδη κηρυχθεί μέχρι την ψήφιση του παρόντος νόμου». Αυτό σημαίνει ότι, για τις νέες (μετά την 15-7-2010) κηρυχθείσες πτωχεύσεις ή πλειστηριασμούς, στην Τρίτη τάξη των προνομίων συντρέχουν πλέον και οι Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και μάλιστα για το σύνολο των οφειλών του πτωχού εργοδότη μέχρι την κήρυξη της πτώχευσης, με συνέπεια την απομείωση του τελικώς επιδικασθέντος ποσού στους εργαζόμενους.

**Το ίδιο προνόμιο (Τρίτη τάξη), ισχύει και σε συντασσόμενους Πίνακες Κατάταξης από συμβολαιογράφους, σε περίπτωση πλειστηριασμού περιουσίας οφειλέτη εργοδότη, δυνάμει του άρθρου 975 περ.3 Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (αρθρ. 31 Ν.1545/85).**

Επιστούμε την προσοχή στο ότι, εξαιρουμένης της απαίτησης για αποζημίωση απόλυσης, οι υπόλοιπες εργατικές απαιτήσεις κατατάσσονται προνομιακά μόνο αν γεννήθηκαν έως δύο έτη πριν από την κήρυξη της πτώχευσης ή του ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού, ειδάλλως κατατάσσονται τυχαία, δηλ. χωρίς προνόμιο. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε κωλυσιεργία στην άσκηση των νομίμων δικαιωμάτων μας, μπορεί να έχει δυσμενείς συνέπειες στην τελική ικανοποίησή μας.

## **Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (Π.Δ. 1/1990)**

Σε συμμόρφωση με την Οδηγία 80/987/ΕΟΚ «Περί προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη» εκδόθηκε το ΠΔ 1/1990, με κύριο σκοπό την οικονομική ενίσχυση σε σύντομο χρονικό διάστημα των εργαζομένων των οποίων οι εργοδότες επιχειρήσεις παύουν να λειτουργούν λόγω πτώχευσης ή για άλλους παρεμφερείς λόγους. Θεσπίστηκε έτσι ένας ειδικός «λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» σκοπός του οποίου είναι η **πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής της αιτήσεως ή της δηλώσεως για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση ή διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω**

ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν δικαιολογείται η έναρξη διαδικασίας πτωχεύσεως ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης, από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.2 του ΠΔ 1/90 «... ένας εργοδότης θεωρείται ότι ευρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν:

α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσεως ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου είτε διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας πτωχεύσεως. Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας.

β) Πρόκειται για επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν. 1386/1983 (ΦΕΚ 107/Α`), 46 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α`) και 14 του ν. 2000/1991 (ΦΕΚ 206/Α`), όπως ισχύουν,

γ) πρόκειται για ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12α του ν.δ. 400/1970 (ΦΕΚ 10/Α`), όπως ισχύει,

δ) η επιχείρηση του τέθηκε ύστερα από προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του».

**Το ΠΔ 1/90 δεν εφαρμόζεται:** α) στους κατ' οίκον εργαζόμενους που απασχολούνται από φυσικό πρόσωπο, β) στους αλιείς που αμείβονται με το "κομμάτι", και γ) στους εργαζόμενους που μόνοι τους ή από κοινού με τον/την σύζυγο τους ή με συγγενείς εξ αίματος μέχρι και του δευτέρου βαθμού, κατέχουν ένα ουσιώδες μέρος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης του εργοδότη και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητες του.

#### **ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ:**

α. Βεβαίωση του συνδίκου της πτώχευσης ή του Γραμματέα του πτωχευτικού δικαστηρίου, για την περίπτωση α` της παραγράφου 2 του άρθρου 1 ΠΔ 1/90, ή βεβαίωση του οικείου εκκαθαριστή για τις λοιπές περιπτώσεις, από την οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών που αναγγέλθηκαν προς επαλήθευση ή ικανοποίηση καθώς και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές.

β. Υπεύθυνη Δήλωση Νόμου 1599/1986 για το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών.

γ. Τα ασφαλιστικά τους βιβλιάρια.

Η πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών που καταβάλλονται στους εργαζόμενους από τον "Λογαριασμό προστασίας εργαζόμενων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη" σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 3 μηνών, όπως προβλέπονται από τις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

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