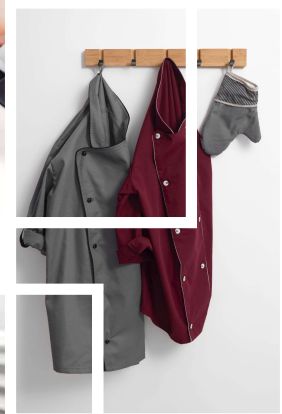


Η χορήγηση στους εργαζόμενους παροχών σε είδος από τον εργοδότη



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**

Δικηγορική Εταιρεία
Γράφει η **Μαρία-Νεφέλη Μπαρτζώκα**
Δικηγόρος LL
Συνεργάτης στην «Αργυριάδης & Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία»



Η εργασία, η οποία ως κοινωνικό φαινόμενο διέπει τόσο την καθημερινότητα, όσο και την εν γένει ζωή του εργαζόμενου, αποτελεί από νομική σκοπιά την κύρια παροχή που ο τελευταίος οφείλει – βάσει σύμβασης εργασίας – στον εργοδότη. Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 648 Α.Κ., η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργοδότη συνίσταται στην καταβολή μισθού, ο οποίος μάλιστα επέχει θέση αντιπαροχής του εργοδότη για την παρασχεθείσα από τον εργαζόμενο εργασία. Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός, χωρίς όμως να αποκλείεται η καταβολή μισθού και σε είδος. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι οι εκ μέρους του εργοδότη χορηγούμενες στους εργαζόμενους παροχές σε είδος δεν φέρουν σε κάθε περίπτωση μισθολογικό χαρα-

κτήρα, αλλά δύνανται να διατελούν άλλου είδους λειτουργία στο πλαίσιο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Ειδικότερα, οι παροχές σε είδος που ο εργοδότης χορηγεί στους εργαζόμενους ως μισθό κατόπιν σχετικής πρόβλεψης στο νόμο, σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή στην ατομική σύμβαση εργασίας, μπορεί να περιλαμβάνουν χορήγηση τροφής, ιματισμού, κατοικίας, θέρμανσης, νερού, εισιτηρίων ελεύθερης κυκλοφορίας, προϊόντων της επιχείρησης, ήτοι οποιουδήποτε αγαθού έχει οικονομική αξία. Ο μισθός σε είδος ορίζεται, λοιπόν, ως μισθός που έγκειται στην παραχώρηση της κυριότητας ή της χρήσης

πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών ή στην παραχώρηση δικαιωμάτων προς τον εργαζόμενο, υπό την προϋπόθεση ότι φέρουν οικονομική αξία που επιδέχεται αποτίμηση σε χρήμα.

Ενόψει βέβαια της ιδιαίτερης φύσης του μισθού ως μέσου βιοπορισμού τόσο του ίδιου του εργαζομένου, όσο και της οικογένειάς του, αλλά και ενόψει των κινδύνων που εμφιλοχωρούν για τον εργαζόμενο στο πλαίσιο του προσδιορισμού του μισθού σε είδος, εμφανίζεται η ανάγκη θέσπισης περιορισμών σχετικά με τον τελευταίο. Συγκεκριμένα, δεν επιτρέπεται ο μισθός σε είδος να καταλαμβάνει το σύνολο του οφειλόμενου στον εργαζόμενο μισθού, δεδομένου ότι στις διατάξεις του ν. 3248/1955 – με τον οποίο κυρώθηκε η 95η ΔΣΕ περί προστασίας του ημερομισθίου – ρητά προβλέπεται ότι μπορεί να επιτρέπεται η μερική μόνο καταβολή του μισθού σε είδος και μάλιστα μόνο στις βιομηχανίες ή τα επαγγέλματα όπου λόγω της φύσης τους είναι συνήθης ή εφικτός αυτός ο τρόπος πληρωμής. Συνεπώς, σύμφωνα με την ανωτέρω πρόβλεψη του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 3248/1955, ο μισθός σε είδος είναι δυνατός μόνο ως παρεπόμενη παροχή. Εξαιρέση στον ανωτέρω περιορισμό αποτελεί η περίπτωση των γεωργικών εργασιών, όπου η συμφωνία καταβολής του συνόλου του μισθού σε είδος είναι σύνηθες φαινόμενο, δεδομένου ότι ο γεωργικός τομέας δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων.

Κατά την ίδια διάταξη, τίθενται περαιτέρω περιορισμοί σχετικά με τις μισθολογικές παροχές σε είδος και συγκεκριμένα απαγορεύεται να αποτελέσουν μισθό συγκεκριμένα είδη, όπως τα οιοπνευματώδη ποτά και τα επιβλαβή φάρμακα, ενώ υποστηρίζεται επίσης ότι στην απαγόρευση αυτή εμπίπτουν εν γένει όλα τα προϊόντα ή αντικείμενα που κατά το νόμο δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συναλλαγής. Εξάλλου, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 3248/1955, στην

περίπτωση καταβολής μισθού σε είδος, καθίσταται επιβεβλημένη η λήψη των προσηκόντων μέτρων ώστε οι εν λόγω παροχές σε είδος να είναι κατάλληλες και χρήσιμες, τόσο για τον εργαζόμενο ατομικά, όσο και για την οικογένειά του, να εξυπηρετούν το συμφέρον του και να είναι σύμφωνες με την αρχή της δίκαιης και λογικής αποτίμησης των παροχών. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης δεν δύναται να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να προβεί στην αγορά ειδών ή στη χρήση υπηρεσιών που διαθέτει η επιχείρηση.

Ο εργοδότης δεν δύναται να μετατρέπει μονομερώς και αυθαίρετα μέρος του χρηματικού μισθού σε μισθολογικές παροχές σε είδος, ενώ αντιθέτως δεν απαγορεύεται η μετατροπή παροχών σε είδος στο αντίτιμό τους σε χρήμα

Θα πρέπει, επιπλέον, να διευκρινιστεί ότι ερμηνευτικά συνάγεται πως ο εργοδότης δεν δύναται να μετατρέπει μονομερώς και αυθαίρετα μέρος του χρηματικού μισθού σε μισθολογικές παροχές σε είδος, ενώ αντιθέτως δεν απαγορεύεται η μετατροπή παροχών σε είδος στο αντίτιμό τους σε χρήμα. Εξαιρέση στην τελευταία αυτή δυνατότητα αποτελεί βέβαια η περίπτωση των παροχών των οποίων η μετατροπή σε χρήμα απαγορεύεται δυνάμει κανόνα δικαίου ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή εξαιτίας ειδικών περιστάσεων που καθιστούν ανώφελη για τον εργαζόμενο την μετατροπή αυτή ή εξαιτίας λόγων υγείας ή ασφάλειας που καθιστούν επιβεβλημένη την χορήγηση των σχετικών παροχών σε είδος. Στις ανωτέρω περιπτώσεις, η τυχόν μετατροπή παροχής σε είδος σε παροχή σε χρήμα, δύναται να θεμελιώσει μονομερή βλαπτική μεταβολή όρου εργασίας, με τις αντίστοιχες συνέπειες που η εργατική νομοθεσία επιφυλάσσει.



Ενόψει, λοιπόν, του μισθολογικού χαρακτήρα των ανωτέρω παροχών σε είδος, ήτοι ενόψει του γεγονότος ότι αποτελούν μισθό που λαμβάνει ο εργαζόμενος, καθίσταται σαφές ότι αφενός οι μισθολογικές αυτές παροχές σε είδος και αφετέρου ο χρηματικός μισθός, συνθέτουν τον συνολικό μισθό που εν τέλει καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο και κατ' επέκταση τη βάση υπολογισμού των επιδομάτων εορτών και αδείας, αλλά και άλλων αξιώσεων του εργαζομένου – όπως η αξίωση αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη – που υπολογίζονται βάσει των τακτικών αποδοχών. Περαιτέρω, η σημασία του συνυπολογισμού τόσο των μισθολογικών παροχών σε είδος, όσο και του χρηματικού μισθού, διαφαίνεται από το γεγονός ότι ο καταβαλλόμενος από τον εργοδότη συνολικός μισθός που διαμορφώνεται, θα πρέπει να καλύπτει τις νόμιμες αποδοχές που καθορίζονται σε αποφάσεις διαιτησίας ή υπουργικές αποφάσεις ή στις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εκτός βέβαια αν στην ατομική σύμβαση εργασίας εντοπίζεται ρητή πρόβλεψη περί καταβολής των παροχών σε είδος επιπλέον του νομίμου ή συμβατικού χρηματικού μισθού. Ακόμη, βάσει του διαμορφωθέντος κατά τα ανωτέρω συνολικού μισθού, υπολογίζονται και οι οφειλόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Λαμβάνοντας υπόψη όσα προαναφέρθηκαν, ο συνυπολογισμός των μισθολογικών παροχών σε είδος για τον καθορισμό του συνολικού μισθού προϋποθέτει την χρηματική αποτίμηση των παροχών αυτών, η οποία συχνά γίνεται νομοθετικά ή από τις συλλογικές συμβάσεις ερ-

γασίας που προβλέπουν τις αντίστοιχες παροχές σε είδος, χωρίς όμως να αποκλείεται η χρηματική αποτίμηση αυτή να προσδιορίζεται σε ορισμένο ύψος από τα ίδια τα μέρη στην ατομική σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, ο πραγματοποιούμενος από τα μέρη προσδιορισμός της χρηματικής αποτίμησης των μισθολογικών παροχών σε είδος, δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις μέσες τιμές της αγοραστικής αξίας του εκάστοτε αγαθού ή της μισθωτικής αξίας του παρεχόμενου προς χρήση αντικειμένου ή της αξίας των οποιωνδήποτε άλλων υπηρεσιών ή δικαιωμάτων που ο εργοδότης χορηγεί στον εργαζόμενο ως μισθολογική παροχή σε είδος, διότι οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δεν επιτρέπουν στον εργαζόμενο να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που οι ίδιες θεσπίζουν, στα οποία ανήκει φυσικά και το δικαίωμα λήψης του νόμιμου μισθού. Εάν, ωστόσο, η χρηματική αποτίμηση της παροχής σε είδος δεν προβλέπεται στο νόμο, σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στην ατομική σύμβαση, αυτή προκύπτει από την αξία στην οποία απαντάται η εκάστοτε παροχή σε είδος στην ελεύθερη αγορά, ήτοι στο χρηματικό ποσό το οποίο θα έπρεπε να καταβάλει ο εργαζόμενος προκειμένου να αποκτήσει το σχετικό είδος στην αγορά, κατά το χρόνο μάλιστα της διάθεσης του είδους από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως του ποσού που στοιχίζει η ίδια αυτή παροχή στον τελευταίο.

Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, δεν δύναται κάθε παροχή σε είδος να θεωρηθεί ότι αποτελεί μισθό, δεδομένου ότι το κριτήριο για τον ανωτέρω χαρακτηρισμό είναι η χορήγηση της παροχής σε είδος εκ μέρους του εργοδότη ως αντάλλαγμα για την εργασία που ο εργαζόμενος παρέχει σε αυτόν. Συνεπώς, οι παροχές σε είδος που καταβάλλονται με σκοπό τη διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας και εν γένει την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, αλλά και οι παροχές σε είδος που είναι αντικείμενο σύμβασης, ξεχωριστής από

την ατομική σύμβαση εργασίας, δεν αποτελούν μισθό. Εξάλλου, εφόσον ο κύριος σκοπός της χορηγούμενης παροχής σε είδος παραμένει η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, ο μη μισθολογικός χαρακτήρας των εν λόγω παροχών σε είδος δεν αναιρείται, ακόμη και όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει κάποια ωφέλεια από αυτές, όπως παραδείγματος χάριν τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί το είδος που του διατέθηκε για υπηρεσιακούς σκοπούς και εκτός της εργασίας του, για την εξυπηρέτηση των προσωπικών του αναγκών.

Σύμφωνα, μάλιστα, με τη νομολογία του Αρείου Πάγου, στην κατηγορία των χορηγούμενων από τον εργοδότη παροχών σε είδος που δεν φέρουν τον χαρακτήρα μισθού εμπίπτουν η μεταφορά του εργαζομένου στον τόπο εργασίας με μεταφορικό μέσο που παρέχει ο εργοδότης, η χορήγηση χρήσης κινητού τηλεφώνου ή αυτοκινήτου στον εργαζόμενο, όταν ο τελευταίος πρέπει να κινείται με αυτοκίνητο προκειμένου να εκτελέσει την εργασία του, η παροχή κατοικίας σε νυχτοφύλακα, η παροχή συσσιτίου σε εργαζόμενο που δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας, η παροχή αυτοκινήτου σε μισθωτό στο πλαίσιο περιοδείας, η παροχή ρουχισμού στο προσωπικό προκειμένου αυτό να φέρει ομοιόμορφη εμφάνιση, η χορήγηση τροφής και διαμονής σε ξενοδοχείο σε εργαζόμενο σε αυτό προς εξασφάλιση της καθημερινής παρουσίας του στον τόπο εργασίας, δεδομένης της απόστασης από κατοικημένη περιοχή, καθώς

και η παροχή διαμονής, τροφής και χρήσης αυτοκινήτου σε διευθυντή πολυτελούς ξενοδοχειακού

συγκροτήματος προς εξασφάλιση της συνεχούς παρουσίας του στον χώρο εργασίας.

Εν κατακλείδι, οι χορηγούμενες στους εργαζομένους παροχές σε είδος από τον εργοδότη, δύνανται να χαρακτηρισθούν ως μισθολογικές ή μη, ανάλογα με την εκάστοτε λειτουργία που επιτελούν στο πλαίσιο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι ότι στην περίπτωση που αυτές αποτελούν πράγματι καταβαλλόμενο στον εργαζόμενο μισθό, τότε εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ενσωματωμένων στην ελληνική έννομη τάξη διατάξεων υπερνομοθετικής ισχύος διεθνούς προέλευσης, οι οποίες εξασφαλίζουν την προστασία του εργαζομένου και του δικαιώματός του να λαμβάνει τον μισθό που τόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζει στην κοινωνική και οικονομική του ζωή. Ενόψει αυτών, καθίσταται εμφανής η σημασία της ανωτέρω διάκρισης των παροχών σε είδος, καθώς και η ιδιάζουσα και ευάλωτη φύση των τελευταίων στο πλαίσιο μιας σχέσης εργασίας, δυνάμει και της άμεσης συνάρτησης τους με τις ευρύτερες συνθήκες της οικονομικής ζωής.

Βιβλιογραφία:

- Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 5η έκδοση, 2022
- Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 9η έκδοση, 2021
- Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 7η έκδοση, 2021



news

Νέες Συλλογικές Ρυθμίσεις Εργασίας για το 2024

Σ.Σ.Ε. 7.6.2024

Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης

[Π.Κ. 1/10.6.2024]