

Συμφηφισμός των ανώτερων συμβατικών αποδοχών προς τις νόμιμες



A. A. Αργυριάδης & Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία



Γράφει η

Μαρία Κωνσταντίνα Καββαδία

Ασκούμενη Δικηγόρος

στην «Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία»



ύμφωνα με το άρθρο 648 Α.Κ., με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

Στα πλαίσια, λοιπόν, αυτής της ιδιόμορφης αμφοτεροβαρούς σύμβασης, το ένα μέρος, ο εργοδότης, αναλαμβάνει την υποχρέωση καταβολής του μισθού στον εργαζόμενο και το άλλο μέρος, ο εργαζόμενος, παρέχει την εργασία του ως αντάλλαγμα για το χρηματικό ποσό το οποίο του καταβάλλεται από τον εργοδότη. Σε αυτό ακριβώς το σημείο εντοπίζεται η ιδιομορφία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, δεδομένου ότι ο μισθός δεν αποτελεί απλώς την αντιπαροχή του εργοδότη για την παρασχεθείσα από τον μισθωτό εργασία, αλλά ταυτόχρονα και πρωτίστως συνιστά το μέσο βιοπορισμού του τελευταίου.

Εν όψει των ανωτέρω και υπό το πρίσμα της διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών, κρίθηκε αναγκαία η καθιέρωση ενός ελάχιστου νόμιμου μισθού νομοθετικά ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίζεται η αξιοπρεπής διαβίωση του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Ωστόσο, η θέ-

σπιση κατώτατων ορίων μισθού με κανονιστικές διατάξεις είτε επαγγελματικής είτε κρατικής προελεύσεως δεν εμποδίζει τον καθορισμό υψηλότερου μισθού με την ατομική σύμβαση εργασίας, κατ' εφαρμογή της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων, η οποία, εν προκειμένω, συγκρατείται με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Αυτό σημαίνει ότι επιτρέπεται η κατοχύρωση, ύστερα από ατομική διαπραγμάτευση, ευνοϊκότερων για τα συμφέροντά του εργαζομένου όρων εργασίας, ήτοι, για παράδειγμα, η καταβολή υψηλότερων από τις νόμιμες αποδοχών.

Στην περίπτωση αυτή, ανακύπτει το ζήτημα της απαγόρευσης του συμφηφισμού των ανώτερων από τις νόμιμες συμβατικών αποδοχών του εργαζομένου προς ειδικότερες μισθολογικές φύσεως αξιώσεις, όπως είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης, οι αποδοχές και το επίδομα αδείας, η πρόσθετη αμοιβή λόγω νυκτερινής εργασίας, υπερεργασίας κ.α.. Ο εν λόγω συμφηφισμός, αν και αποτελεί μια μορφή παραίτησης από τον μισθό, εντούτοις, κατά κανόνα επιτρέπεται, διότι ο συμβατικός μισθός ξεπερνά τα κατώτατα όρια και ως εκ τούτου δε τίθεται ζήτημα διακινδύνευσης του βιοπορισμού του εργαζομένου. Αρκεί να απορρέει από ειδική συμφωνία των μερών κατά τη κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια αυτής.

Η ανωτέρω κρίση επιβεβαιώνεται και από τον

Άρειο Πάγο στις υπ' αριθμ. 1574/2022 και 176/2023 αποφάσεις του: «[...] Μια τέτοια συμφωνία, περί καταλογισμού των υπέρτερων αποδοχών στις τυχόν οφειλόμενες προσαυξήσεις για επί πλέον εργασία, δεν αντίκειται στην εκ των διατάξεων των άρθρων 3, 174, 664 και 679 ΑΚ, συναγόμενη αρχή, κατά την οποία, είναι άκυρη κάθε σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου υποκρύπτουσα παραίτηση του τελευταίου από νόμιμες αξιώσεις του (ΑΠ 754/2014), εφόσον ο μισθωτός, με τη συμφωνία αυτή, λαμβάνει τα οριζόμενα από τις νομοθετικές ή συλλογικές, κανονιστικές ρυθμίσεις, ελάχιστα όρια αποδοχών και προσαυξήσεων (Ολ ΑΠ 87/1971, ΑΠ 930/1990, ΑΠ 1645/2018, ΑΠ 180/2015)[...].».

Νομολογιακά (καθώς νομοθετική πρόβλεψη δεν υπάρχει), λοιπόν, έχει διατυπωθεί ο κανόνας ότι δεν απαγορεύεται η συνομολόγηση συμφωνίας καταλογισμού στις καταβαλλόμενες, υπέρτερες των νόμιμων, αποδοχές, όσων προσαυξήσεων δικαιούται ο μισθωτός για πρόσθετη απασχόλησή του λόγω υπερεργασίας, λόγω εργασίας κατά τις Κυριακές, τις αργίες, τα Σάββατα επί συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, τις νυκτερινές ώρες (ΑΠ 176/2023, ΑΠ 1117/2017). Το ίδιο ισχύει και για την αξίωση αποζημίωσης του μισθωτού για τη στέρηση της εβδομαδιαίας αναπαύσεως σε περίπτωση κατά την οποία εργάστηκε την Κυριακή χωρίς να του χορηγηθεί συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Επιτρεπτός είναι επίσης ο συμψηφισμός των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα με τις υπέρτερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Ωστόσο, υπάρχουν χρηματικές αξιώσεις μισθολογικής φύσεως, οι οποίες δε δύνανται σε καμία περίπτωση να συμψηφιστούν προς τις ανώτερες συμβατικές αποδοχές, ακόμα και αν υπάρχει συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, καθώς ερείδονται σε διατάξεις δημοσίας τάξεως. Εδώ υπάγεται η αξίωση καταβολής του επιδόματος και των αποδοχών αδείας, καθώς και η αξίωση πρόσθετης αμοιβής λόγω είτε νόμιμης είτε παράνομης υπερωριακής απασχόλησης.

Κατά πάγια νομολογία, γίνεται δεκτός ο παράνομος χαρακτήρας της συμφωνίας συμψηφισμού των καταβαλλόμενων υπέρτερων των νόμιμων αποδοχών προς τις οφειλόμενες αποδοχές και επίδομα αδείας. Η κρίση αυτή βρίσκει έρεισμα στις ρυθμίσεις του Α.Ν. 539/1945 που στοχεύουν στη διασφάλιση των ελάχιστων υπέρ όλων των εργαζομένων εγγυήσεων ως προς τις άδειες αναψυχής και τις συναφείς αποδοχές. Λόγω του εντόνως προστατευτικού χαρακτήρα των ρυθμίσεων αυτών, αλλά και της φύσεως τους ως διατάξεων αναγκαστικού δικαίου, απόκλιση επιτρέπεται μόνο για την εφαρμογή ευμενέστερων για τον εργαζόμενο διατάξεων και μια συμφωνία συμψηφισμού δεν έχει τον χαρακτήρα ευμενούς για τον εργαζόμενο πρόβλεψης.

Με την **υπ' αριθμ. 1117/2017 απόφαση του Αρείου Πάγου** επιβεβαιώνονται τα ανωτέρω: «[...] Από το συνδυασμό [...] διατάξεων του Α.Ν. 539/1945 συνάγεται, μεταξύ άλλων, ότι είναι άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου περί συμψηφισμού (καταλογισμού) των τυχόν υπέρτερων των νομίμων καταβαλλόμενων αποδοχών προς τις οφειλόμενες αποδοχές και το επίδομα αδείας, διότι είναι αντίθετη προς τον κοινωνικό σκοπό του νόμου, που είναι η εξασφάλιση της οικονομικής δυνατότητας του αδειούχου μισθωτού να απολαύσει την άδειά του, λόγος για τον οποίο, άλλωστε, επιβάλλεται ως άνω η προκαταβολή στον εργαζόμενο των αποδοχών και του επιδόματος αδείας κατά την έναρξη αυτής [...].».

Ωστόσο, σε κάποιες αποφάσεις (ΑΠ 923/2017, ΑΠ 593/2012) αναγνωρίζεται η εγκυρότητα της συμφωνίας για συμψηφισμό, εφόσον, όμως, με τη συμφωνία αυτή προσδιορίζεται το τμήμα των επί πλέον των νόμιμων αποδοχών που αντιστοιχεί στις αξιώσεις περί αποδοχών και επιδόματος αδείας.

Αναφορικά με την υπερωριακή απασχόληση, κατά τη διάταξη του άρθρου 8 § 4 του Ν.Δ. 4020/1959 είναι άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, κατά την οποία οι αμοιβές και αποζημιώσεις για υπερωρίες θα καλύπτονται από τις καταβαλλόμενες υπέρτερες των νό-



μιμων αποδοχές. Με την ως άνω νομοθετική πρόβλεψη εναρμονίζεται και η νομολογία των δικαστηρίων. Ενδεικτικά, **ο Άρειος Πάγος με την υπ' αριθμ. 180/2015** απόφασή του απεφάνθη ότι: «[...] οι σχετικές με τα ανώτατα νόμιμα όρια ημερήσιας εργασίας ρυθμίσεις αποτελούν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου γιατί αποβλέπουν τόσο στο καλώς νοούμενο συμφέρον αμφοτέρων των μερών της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας όσο και στο γενικό συμφέρον. Τούτο, υπό την έννοια ότι η ημερήσια απασχόληση για περισσότερες ώρες από όσες μπορεί, σύμφωνα με τις γενικές εκτιμήσεις που υιοθετεί ο νομοθέτης, να προσφέρει τις υπηρεσίες του ο μέσος εργαζόμενος, αν και εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι ευνοεί την παραγωγικότητα, στην πραγματικότητα βάζει σε κίνδυνο όχι μόνο την υγεία και την ασφάλεια του ίδιου του εργαζόμενου, αλλά και την επιχείρηση, διότι αυξάνει τις πιθανότητες ατυχήματος και δημιουργεί ενδεχόμενο υποβάθμισης της ποιότητας [...]».

Εντούτοις, θεωρείται έγκυρη η συμφωνία περί προκαταβολής στον εργαζόμενο ορισμένου επί πλέον των κατωτάτων ορίων ποσού, έναντι εξόφλησης οφειλής από παροχή συγκεκριμένης κατά χρόνο και αριθμό ωρών, νόμιμης ή παράνομης υπερωριακής εργασίας αυτού, η οποία πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον. Αναλυτικότερα, στην ΑΠ 1115/2020, διατυπώνεται η θέση ότι είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός ακόμα και της πρόσθετης αμοιβής λόγω υπερωριακής απασχόλησης, δεδομένου ότι η εργαζόμενη, ελάμβανε ένα υπέρογκο επιπρόσθετο ποσό για την υπερωριακή της απασχόληση, το οποίο μά-

λιστα ξεπερνούσε κατά πολύ την αξία της πρόσθετης εργασίας της και ότι η συμφωνία περί των αποδοχών της, που είχε συνάψει με την εργοδότη, ήταν πέραν του αναμενόμενου, με βάση τα οικονομικά δεδομένα της επίδικης περιόδου (οικονομική κρίση), συμφέρουσα οικονομικώς γι' αυτήν.

Δυνάμει της ανωτέρω θέσεως, καταλήγουμε στο παράδοξο της αποδοχής της υπέρμετρης δέσμευσης του χρόνου του εργαζομένου με την καταβολή του «αντίστοιχου τιμήματος», γεγονός το οποίο ουδόλως συνάδει με την κοινωνική προέκταση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και τον προστατευτικό σκοπό των διατάξεων του εργατικού δικαίου.

Το προαναφερθέν άρθρο περί ακυρότητας της συμφωνίας συμψηφισμού της πρόσθετης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση με τις υψηλότερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές στη χερσαία εργασία δεν εφαρμόζεται στην πάγια κατ' αποκοπή αμοιβή υπερωριών που προβλέπουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας (Σ.Σ.Ν.Ε) για μερικές ειδικότητες ναυτικών. Συνεπώς, έγκυρη είναι η συμφωνία περί συμψηφισμού, προς τις προβλεπόμενες από τις οικίες Σ.Σ.Ν.Ε. αποδοχές, του πρόσθετου χρηματικού ποσού («επιμίσθιο») που καταβάλλεται τακτικώς και παγίως σε ναυτικό, ακόμα και αν το ποσό αυτό προορίζεται για να καλύψει πρόσθετη αμοιβή λόγω υπερωριακής απασχόλησης.

Σε δικονομικό επίπεδο, ο εργοδότης μπορεί να προτείνει κατ' ένσταση τυχόν συμφωνία συμψηφισμού προκειμένου να αντικρούσει το αγωγικό αίτημα του ενάγοντος εργαζομένου. Για το ορισμένο της ένστασης αναγκαίο κρίνεται να αναφέρεται ρητά η συμφωνία περί καταλογισμού, το ακριβές περιεχόμενό της, ο τρόπος καταβολής της αξίωσης, το χρονικό διάστημα που αφορά και οι αιτίες καταβολής του οφειλόμενου χρηματικού ποσού, καθώς και οι καταβαλλόμενες ανά μήνα αποδοχές του εργαζομένου, στις οποίες, επειδή υπερβαίνουν τις νόμιμες, καταλογίζονται και οι αιτούμενες από τον εργαζόμενο προσαυξήσεις/αποζημιώσεις.