

Επίσχεση Εργασίας- Υπερημερία Εργοδότη

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (Α.Κ. 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί

να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

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

Προϋποθέσεις

Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κ.λ.π. είναι οι κατωτέρω:

α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).

β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.

γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι ασαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.

δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Άρση – Μатаίωση Επίσχεσης Εργασίας

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

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

Αποτελέσματα Επίσχεσης Εργασίας

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ.

ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Άκυρη Απόλυση: Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ή του εγγράφου καταγγελίας, ή σε περίπτωση καθυστέρησης μιας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, καθώς και σε περίπτωση μη αποδοχής από το μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει, και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις 349-350 Α.Κ. και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης και έως ότου αρθεί η υπερημερία.

Επίσης, σε κατάσταση υπερημερίας περιέρχεται ο εργοδότης σε περίπτωση μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού. Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία είναι υποχρεωμένος στην καταβολή όλων των αποδοχών του μισθωτού που θα ελάμβανε εάν ο εργοδότης δεν αρνείτο την εργασία του.

Παράλληλα όμως ο υπόχρεος εργοδότης, δικαιούται να εκπέσει από τις αποδοχές υπερημερίας, ό,τι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφ' όσον όμως αυτή παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του ο μισθωτός στον υπερήμερο εργοδότη.

Σαν ωφέλεια λαμβάνεται υπόψη ό,τι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του.

Για το λόγο αυτό δεν εκπίπτουν από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης, το επίδομα ανεργίας, ασθενείας και συντάξεις. Ενώ αντίθετα, στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται οι αποδοχές αδειας και επιδόματος αδειας.

Σε περίπτωση που ακυρωθεί η γενόμενη απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτό δεν επιστρέφεται στον εργοδότη αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές που οφείλονται για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του.

Παράλληλα από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης, θα παρακρατηθούν οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού.

Επίσης παρακρατούνται τα επιδόματα ανεργίας που έλαβε ο μισθωτός και αποδίδονται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός προθεσμίας 15 ημερών (άρθρο 31 Ν.Δ. 2698/53).

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλει το ποσό αυτό στον Ασφαλιστικό Οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

Άρση Υπερημερίας: Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο όταν επέλθει άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο, είτε δηλαδή με δήλωση του, ότι αποδέχεται το μισθωτό στην εργασία του με τους ίδιους όρους, είτε με μεταγενέστερη έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Η εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός αποδέχεται την απόλυση.

Επίσης την άρση της υπερημερίας δεν επιφέρει η αδυναμία του μισθωτού να προσέλθει στην εργασία του, κατά το διάστημα της υπερημερίας λόγω ασθενείας, αλλά πρέπει η αδυναμία παροχής εργασίας να οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού, οπότε για το διάστημα αυτό αίρεται η υπερημερία (Αρ. Πάγου 569/92).

Το κείμενο προέρχεται από την επίσημη Ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας. κάνοντας κλικ στον παρακάτω σύνδεσμο:

<http://www.ypakp.gr/index.cfm?Level1=2&Level2=2&Level3=9&Level4=0&Level5=0&Level6=0&PageID=208>