



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2016-2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Της Μαργαρίτας Βασιλείου Γιαννοπούλου
A.M.: 7340010716005

**Η έννοια του μισθού. Προσέγγιση με βάση τις εξελίξεις στα
χρόνια των μνημονίων.**

Επιβλέποντες:
Δημήτριος Λαδάς

Αθήνα, Δεκέμβριος 2017

Copyright © [Ονοματεπώνυμο, χρονολογία]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

«Η έννοια του μισθού. Προσέγγιση με βάση τις εξελίξεις στα χρόνια των μνημονίων.»

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα.....	3
Πρόλογος.....	5
Κεφάλαιο 1 ^ο : Η νομική έννοια του μισθού και η διαδρομή του καθορισμού του βάσει των μνημονικών ρυθμίσεων.....	6
Α. Νομική έννοια του μισθού.....	6
Α.1. Κατηγορίες μισθών.....	7
Α1.α. Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός.....	7
Α.1.β. Νόμιμος Μισθός.....	8
(i) Η ρύθμιση του ν. 3833/2010 (Μνημόνιο Ι).....	9
(ii) Η ρύθμιση του ν. 4046/2012 (Μνημόνιο ΙΙ) και η Π.Υ.Σ. 6/2012.....	10
Α.1.γ. Γενικός κατώτατος νόμιμος μισθός.....	13
(i) Η ρύθμιση του ν. 4093/2012 (Μνημόνιο ΙΙΙ).....	14
(ii) Η διαδικασία του άρθρου 103 ν. 4172/2013	15
Α.1. δ. Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός.....	16
Α.2. Μορφές μισθολογικών παροχών.....	17
Α.2.α. Χρηματικός μισθός.....	17
Α.2.β. Μισθός σε είδος	17
Β. Η προστασία του μισθού.....	18
Β.1. Απαγόρευση παραίτησης από νόμιμες μισθολογικές αξιώσεις.....	19
Β.2. Εργατικές απαιτήσεις και αφερεγγυότητα εργοδότη.....	19
Β.3. Επίσχεση εργασίας, αναγκαστική εκτέλεση και πτώχευση.....	20
Κεφάλαιο 2 ^ο : Η υποχώρηση του συλλογικού καθορισμού του μισθού, το γενικό συμφέρον και η ευρεία χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας.....	22
Α. Η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας από την παρέμβαση του νομοθέτη.....	22
Β. Προβληματισμοί σχετικά με την συμβατότητα των μνημονιακών ρυθμίσεων προσδιορισμού του κατώτατου μισθού με το Σύνταγμα.....	24

B.1. Η απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του ΣτΕ.....	24
Γ. Η μαζική προσφυγή στις ατομικές συμβάσεις και τις ευέλικτες μορφές εργασίας.....	26
Γ.1. Η σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία.....	27
Γ.2. Η επίδραση του νέου εργασιακού καθεστώτος στην βιωσιμότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.....	29
Γ.2.α. Οι δαπάνες της επιχείρησης μετά την καταβολή των φορολογικών και ασφαλιστικών εισφορών.....	30
Γ.2.β. Συμπεράσματα – παρατηρήσεις.....	31
Κεφάλαιο 3 ^ο : Συγκριτικό δίκαιο	32
3.A. Κατώτατοι μισθοί στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	32
3.B. Το φαινόμενο του κοινωνικού dumping και η προοπτική της θέσπισης ενιαίου κατώτατου μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση	33
Επίλογος.....	34
Βιβλιογραφία.....	35

Πρόλογος

Οι διατάξεις το εργατικού δικαίου, κεντρικό αντικείμενο του οποίου αποτελεί η ρύθμιση των ζητημάτων που αφορούν τον καθορισμό του μισθού, έχουν δεχθεί τα τελευταία χρόνια αλλεπάλληλες μεταβολές με κύρια δικαιολογητική βάση την οικονομική, πολιτική και τελικά κοινωνική κρίση την οποία διέρχεται η χώρα μας ήδη από το 2010. Οι νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις, οι οποίες εισήχθησαν σταδιακά, επέφεραν ριζική ανατροπή του βασικού προστατευτικού ρόλου του εργατικού δικαίου και έδρασαν αντίθετα προς θεμελιώδεις αρχές του, όπως η αρχή της εύνοιας και της συλλογικής αυτονομίας.

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται μία προσπάθεια αναλυτικής παρουσίασης των ρυθμίσεων οι οποίες αφορούν τον καθορισμό του μισθού, μέσα από την παράθεση των μνημονιακών διατάξεων οι οποίες κατέληξαν στην ανάθεση του καθορισμού του στην υπουργική πρωτοβουλία. Επιπρόσθετα, εξετάζονται οι δυσμενείς συνέπειες των ως άνω ρυθμίσεων στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, μέσω της ευθείας προσβολής του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας χάριν του γενικού συμφέροντος αλλά και η αντανάκλαση αυτών στην αγορά εργασίας, με τις επιχειρήσεις να προσπαθούν κάνοντας χρήση του νέου νομοθετικού πλαισίου, να περισώσουν την ανάπτυξη και την βιωσιμότητά τους.

Τέλος, επειδή η χώρα μας ανήκει στο ενιαίο ευρωπαϊκό οικοδόμημα και είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατίθεται συγκριτική ανάλυση των κατώτατων μηνιαίων μισθών των κρατών μελών της, με σκοπό την ανάδειξη των μεγάλων αποκλίσεων όπως αυτές διαμορφώνονται και υπογραμμίζοντας τον κίνδυνο εξάπλωσης του φαινομένου του κοινωνικού dumping.

Κεφάλαιο 1^ο : Η νομική έννοια του μισθού και η διαδρομή του καθορισμού του βάσει των μνημονικών ρυθμίσεων

A. Νομική έννοια του μισθού:

Από πολύ νωρίς, τόσο το εθνικό, όσο και το ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο, ασχολήθηκε με τον προσδιορισμό της έννοιας του μισθού, ως το κυρίαρχο χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας¹. Κοινός στόχος όλων των εθνικών και υπερεθνικών κανόνων που σχετίζονται με το μισθό, είναι η εξασφάλιση της έγκαιρης και προσήκουσας καταβολής του στους εργαζομένους. Ο νομοθέτης παρεμβαίνει ώστε ο εργαζόμενος να λάβει στο ακέραιο την νόμιμη ή την συμφωνημένη αμοιβή του ή την αμοιβή που ανταποκρίνεται στην εργασία που προσφέρει. Ο μισθός αποτελεί αναγκαίο όρο για την ύπαρξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, καθώς η παροχή της εργασίας από την πλευρά του μισθωτού, μαζί με την αντιπαροχή του μισθού από την πλευρά του εργοδότη, αποτελούν το βασικό αντικείμενο της εργασιακής σχέσης. Τούτο δε οφείλεται στο γεγονός ότι ο μισθός αποτελεί την αιτία για την οποία παρέχεται η εργασία, αφού χωρίς την ύπαρξη υποχρέωσης καταβολής μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Από οικονομικής πλευράς, ο μισθός είναι η «τιμή» της προσφερόμενης μισθωτής εργασίας.² Ο μισθωτός αμείβεται για την εργασία που προσφέρει ανεξάρτητα εάν το αποτέλεσμα της εργασίας του θα το εκμεταλλευθεί ο εργοδότης. Επομένως, δεν πουλά το αποτέλεσμα της εργασίας του (προϊόν), αλλά τις ικανότητές του για εργασία για μία ενδεχομένως συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και γι' αυτό αμείβεται εκ των προτέρων από τον εργοδότη, ενόψει ενός πιθανού μελλοντικού κέρδους του τελευταίου.

Από νομικής πλευράς, η κρατούσα τόσο στην θεωρία όσο και στην νομολογία άποψη κάνει δεκτό ότι στο πλαίσιο της αμφοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας «μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη σύμβαση καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας».³ Ειδικότερα, στην πλέον πρόσφατη διάταξη του άρθρου 2 περ. ε' ν. 3896/2010 ο οποίος χαρακτηρίζεται ως μνημονιακός, ορίζεται ότι «αμοιβή είναι

¹ Μία από τις πρώτες διεθνείς συμβάσεις εργασίας ήταν η υπ' αριθμ. 26 ΔΣΕ του 1928 περί των μεθόδων καθορισμού των ελάχιστων μισθών.

² Ι. Αηξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ΝοΒ 5^η έκδοση 2017, σελ. 354

³ ΑΠ 52/2017, ΑΠ 74/2016, ΑΠ 13/2015, ΑΠ 673/2014.

πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου». Με βάση τις ως άνω αποδόσεις της νομικής έννοιας του μισθού αξίζει να επισημανθεί πως μισθό αποτελούν και οι αμοιβές που οφείλονται κατά το νόμο στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της υπερεργασίας, της νόμιμης υπερωρίας, καθώς και επιτρεπόμενης απασχόλησής του σε ημέρα αργίας, αφού συνιστούν νόμιμα ανταλλάγματα εγκύρως παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού.⁴ Επιπρόσθετα, μισθό αποτελεί κάθε πρόσθετη παροχή που χορηγεί μονομερώς ο εργοδότης τακτικά και ανελλιπώς κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οπότε με την αποδοχή της παροχής αυτής από τον μισθωτό καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής της ως μισθού, ούτως ώστε η παροχή αυτή να μην μπορεί πλέον να ανακληθεί μεταγενέστερα, εκτός εάν ο εργοδότης επιφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του το δικαίωμα της μονομερούς ανάκλησής της ή εάν η παροχή χορηγήθηκε από ελευθεριότητα και όχι ως συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας ή εάν χορηγήθηκε προς αντιμετώπιση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης που έπαυσαν να υπάρχουν.⁵

Τουναντίον, δεν αποτελούν μισθό όλες οι εργοδοτικές παροχές προς το μισθωτό, αφού υπάρχουν διάφορες αιτίες που προσδιορίζουν τον λόγο καταβολής κάποιων παροχών προς τους μισθωτούς, οι οποίες αποκλείουν το μισθολογικό τους χαρακτήρα. Για παράδειγμα δεν αποτελούν μισθό **α.** οι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη από καθαρά χαριστική πρόθεση χωρίς καμία συμβατική ή άλλη νομική υποχρέωση, **β.** παροχές που έχουν ως αιτία την αποκατάσταση δαπανών στις οποίες υποβλήθηκε ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή με αφορμή αυτή⁶ και **γ.** οι λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης, οι οποίες συνιστούν παροχές του εργοδότη που δίδονται για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησής του ή για την διευκόλυνση της εργασίας ή την ταχύτερη εκτέλεσή της. Ειδικότερα, πρόκειται για παροχές που δίδονται μεν προς τον μισθωτό, αλλά ο σκοπός τους είναι να διευκολυνθεί ο τελευταίος προς όφελος του εργοδότη⁷.

⁴ ΑΠ 899/2017, ΑΠ 1649/2012

⁵ Γ. Λεβέντης - Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δ.Ε.Ν 2011, σελ. 521

⁶ π.χ. δαπάνες κίνησης του μισθωτού κατά την διάρκεια των εργασιακών του καθηκόντων ή έξοδα διανυκτέρευσης

⁷ π.χ. χορήγηση αυτοκινήτου στον μισθωτό προς εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης

A.1. Κατηγορίες μισθών

Ο μισθός του εργαζομένου καθορίζεται κατά κανόνα από την ατομική σύμβαση εργασίας του (συμβατικός μισθός). Εάν δεν υπάρχει σχετική συμφωνία για την αμοιβή, τότε εφαρμόζεται ο εκάστοτε ισχύων «νόμιμος μισθός» και σε περίπτωση που δεν έχει θεσπισθεί «νόμιμος μισθός», για την αμοιβή του εργαζομένου λαμβάνεται υπ' όψη ο «συνηθισμένος μισθός», έννοιες οι οποίες θα αναλυθούν αμέσως παρακάτω.

A1.α. Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός

Συμβατικός θεωρείται ο μισθός ο οποίος αποτελεί προϊόν της διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και αποτυπώνεται στην σύμβαση εργασίας (γραφτή ή προφορική). Ο συμβατικός μισθός συνίσταται κατά κανόνα από ένα και μοναδικό ποσό που αποτυπώνει την συνολική μεταξύ των μερών συμφωνημένη τιμή της παρεχόμενης εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψη την αξία της θέσης, τα προσόντα του μισθωτού και την διαπραγματευτική του ικανότητα⁸. Η τελευταία παίζει πολύ μεγάλο ρόλο στη σημερινή εποχή του ελεύθερου καθορισμού του μισθού λόγω της μαζικής προσφυγής των εργοδοτών στη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Εντούτοις, το γεγονός ότι ο συμβατικός μισθός καθορίζεται ελευθέρως, δεν μπορεί να εμποδίσει τα συμβαλλόμενα μέρη να ορίσουν ως συμβατικό μισθό το ύψος των αποδοχών που προβλέπει μία συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση (ΣΣΕ ή ΔΑ), χωρίς να πρέπει δεσμευτικά να υπάγεται σε αυτήν ο συγκεκριμένος μισθωτός.

A.1.β. Νόμιμος Μισθός

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται εκείνος ο οποίος προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (εθνικές γενικές, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές) και δευτερευόντως από τις ρυθμίσεις κρατικής προέλευσης. Ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Πρόκειται λοιπόν για τον μισθό ασφαλείας, τις αποδοχές που αποτελούν τα κατώτατα όρια αμοιβών των εργαζομένων. Η επιλογή της ρυθμιστικής πηγής από

⁸ *Ι. Αηξουριώτης*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ΝοΒ, 5^η έκδοση 2017, σελ. 363

την οποία προκύπτει ο νόμιμος μισθός του κάθε εργαζομένου γίνεται με βάση την εκτελούμενη από αυτόν εργασία ή με βάση τον κλάδο παραγωγής ή υπηρεσιών στον οποίο εντάσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη του ή σε σχέση με την ίδια την επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

(i) Η ρύθμιση του ν. 3833/2010 (Μνημόνιο Ι)

Σύμφωνα με τα ως άνω αναφερθέντα, ο νόμιμος μισθός είναι δυνατό να καθορίζεται και από ρυθμίσεις κρατικής προέλευσης. Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όπως η οικονομική κρίση την οποία διανύει η χώρα μας ήδη από το 2010, γίνονται νομοθετικές παρεμβάσεις στο ζήτημα των μισθών. Στο πλαίσιο αυτό αρχικά εγγράφονται οι διατάξεις του ν. 3833/2010 *«Προστασία της εθνικής οικονομίας – επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»* με τις οποίες μειώθηκαν και πάγωσαν οι αποδοχές των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου στον δημόσιο τομέα⁹, θεσπίστηκε ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών¹⁰ και εφαρμόστηκε περιορισμός προσλήψεων μέσω της εφαρμογής του λόγου ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις).¹¹

Περαιτέρω, με το νόμο 3845/2010 (νόμος για την εφαρμογή του ως άνω πρώτου μνημονίου), θεσπίστηκε νόμιμος μισθός για τους προσλαμβανόμενους εγγεγραμμένους στον ΟΑΕΔ ανέργους ηλικίας έως είκοσι τεσσάρων (24) ετών για τους πρώτους δώδεκα μήνες απασχόλησής τους (συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας), που καθορίζονται στο 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.¹² Ακόμη, με το νόμο 3863/2010 προβλέφθηκε η πρόσληψη νέων κάτω των είκοσι πέντε (25) ετών με αποδοχές που καθορίζονται στο 84% του κατώτατου βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.¹³

⁹ Άρθρο 1 παρ. 2 ν.3833/2010:«Τα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά...[...]...μειώνονται κατά ποσοστό 12%».

¹⁰ Άρθρο 2 παρ. 1 ν 3833/2010: «Οι πάσης φύσεως αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που καταβάλλονται στους λειτουργούς ή υπαλλήλους ή μισθωτούς με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υπαγορεύεται να υπερβαίνουν τις αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, όπως κάθε φορά αυτές καθορίζονται».

¹¹ Άρθρο 11 παρ. 1 ν. 3833/2010

¹² Άρθρο 2 παρ. 6 ν. 3845/2010

¹³ Άρθρο 74 παρ. 8 ν. 3863/2010

Με την θέσπιση των ως άνω διατάξεων, με σκοπό να καταστεί ανταγωνιστική η εθνική οικονομία και να διευκολυνθεί η πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας, για πρώτη φορά πυροδοτήθηκε ένας κύκλος επεμβάσεων στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων και ειδικά στο ζήτημα του καθορισμού του μισθού, ο οποίος όμως συσχετίστηκε με τις αμοιβές που προέβλεπε η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

(ii) Η ρύθμιση του ν. 4046/2012 (Μνημόνιο ΙΙ) και η Π.Υ.Σ. 6/2012

Με το νόμο 4046/2012¹⁴, ο οποίος ψηφίστηκε από την Ολομέλεια της Βουλής με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, εγκρίθηκε το μνημόνιο συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος. Το δεύτερο αυτό μνημόνιο, το οποίο αποτελείται από τα τρία επιμέρους μνημόνια **α.** οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής, **β.** συνεννόησης στις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής και **γ.** τεχνικό μνημόνιο συνεννόησης επέφερε πολύ σημαντικές αλλαγές στα εργασιακά θέματα και ιδιαίτερα στον καθορισμό του μισθού. Στο άρθρο 1 παρ. 6 του ως άνω νόμου ορίζεται ότι: *«οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο 4 [Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για τη Ενίσχυση της Ανάπτυξης] παράγραφος 4.1. [Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας] συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου».*

Σε συνέχεια λοιπόν, κατ' εξουσιοδότηση της ως άνω παραγράφου του νόμου 4046/2012, στις 28.02.2012 εκδόθηκε η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, για την διευκρίνιση και ρύθμιση ζητημάτων προκειμένου να εφαρμοσθεί ο τελευταίος. Η Π.Υ.Σ. μετέβαλε δραστικά το θεσμικό περιβάλλον των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, παρεμβαίνοντας ευθέως σε ζητήματα που ρυθμίζονταν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην εν λόγω Π.Υ.Σ. προβλέφθηκαν για πρώτη φορά μειώσεις του κατώτατου μισθού που θεσπίζονταν από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση

¹⁴ «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας».

Εργασίας 2010 - 2012 και αφορούσαν μόνο όσους αμείβονταν με αυτή και όχι με βάση άλλες ΣΣΕ (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές).¹⁵

Ένα πρώτο ζήτημα που θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι δημιούργησαν οι διατάξεις της Π.Υ.Σ. 6/2012 σε σχέση με τις μειώσεις των αποδοχών, είναι η διαφοροποίηση που κάνει για τους μισθωτούς κάτω των 25 ετών, τόσο βάσει της αρχής της ισότητας που προβλέπεται στο άρθρο 4 παρ. 1 Συντ. η οποία αποτελεί μία από τις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου, όσο και βάσει της αρχής της μη διάκρισης λόγω ηλικίας που κατοχυρώνεται στο ν. 3304/2005 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής, ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 4443/2016.¹⁶ Η εν λόγω διαφοροποίηση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί εριδόμενη σε δύο άξονες, έναν νομικό και έναν νομολογιακό· ο νομικός αφορά το γράμμα της διάταξης του άρθρου 6 παρ. 1 ν. 4443/2016 κατά το οποίο *«η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογηθεί εφόσον εξυπηρετεί έναν θεμιτό σκοπό, που σχετίζεται με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και περεταίρω, εάν τα μέτρα επίτευξης του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία»*, και ο νομολογιακός αφορά την ένταξη της διαφορετικής αυτής μεταχείρισης στα πλαίσια της λήψης μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων ως μέτρο *«γενικού συμφέροντος»* κατά στις σκέψεις της υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφασης του ΣτΕ, στην οποία θα αναφερθούμε εκτενώς σε άλλο κεφάλαιο της παρούσας.

Οι μειώσεις των αποδοχών που θεσπίστηκαν με την Π.Υ.Σ. 6/2012 δεν ήταν υποχρεωτικές αλλά δυνητικές, δίνοντας την ευχέρεια στους εργοδότες να αποφασίσουν εάν θα τις ακολουθήσουν ή θα εξακολουθήσουν να καταβάλουν οικειοθελώς τις συμφωνημένες αμοιβές. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, προκειμένου να μην δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια που θα εμποδίζει στο μέλλον τον εργοδότη να ακολουθήσει τις επερχόμενες μειώσεις, δέον να διατυπωθεί εκ μέρους του σαφής επιφύλαξη για τον οικειοθελή χαρακτήρα των ανωτέρω των νόμιμων αποδοχών. Συμπερασματικά, και στις δύο προαναφερθείσες περιπτώσεις η

¹⁵ Άρθρο 1 παρ.1α Π.Υ.Σ. 6/2012 όπου προβλέπεται μείωση των κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων της από 15.07.2017 ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κατά 22% και παρ. 1β. όπου προβλέπεται μείωση των κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων για τους νέους ηλικίας έως 25 ετών της από 15.07.2017 ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κατά 32 %.

¹⁶ Γεώργιος Θεοδόσης, «Η επέμβαση του νομοθέτη στους οικονομικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας: προϋποθέσεις και όρια», ΕΕργΔ, τεύχος 1, έτος 2015, σελ. 64

μείωση μπορεί να επέλθει χωρίς να απαιτείται συναίνεση των εργαζομένων. Πρόκειται για μονομερή επιβολή αλλά με δυνατότητα αντίθετης συμφωνίας.

Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων η Π.Υ.Σ. 6/2012 μπορούμε να πούμε πως ανέτρεψε άρδην την συλλογική εργασιακή πραγματικότητα μέσω της κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων αορίστου χρόνου¹⁷, της μείωσης του χρόνου μετενέργειας των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από έξι (6) σε τρεις (3) μήνες και της διατήρησης σε ισχύ, μετά τη λήξη της μετενέργειας της συλλογικής σύμβασης εργασίας και εφόσον δεν έχει συναφθεί νέα, μόνο τεσσάρων βασικών επιδομάτων. Ο νομοθέτης από όλες τις αιτίες, τους λόγους και τους σκοπούς για τους οποίους καταβάλλονται τα διάφορα επιδόματα, θέλησε να διατηρήσει μόνο εκείνα που σχετίζονται **α.** με την αρχαιότητα του εργαζομένου, δηλαδή την παραμονή του στον ίδιο εργοδότη (επίδομα ωρίμανσης) **β.** τα τέκνα, ενισχύοντας οικονομικά τον εργαζόμενο με αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις εξαιτίας των τέκνων του (επίδομα τέκνων), **γ.** τις σπουδές, θέλοντας να επιβραβεύσει την μαθητεία και την περάτωση κάποιων σπουδών (επίδομα σπουδών) και **δ.** την επικίνδυνη εργασία, με συνέπεια να προβλέπεται ένα οικονομικό αντάλλαγμα στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος παρέχει μία εργασία που εμπεριέχει επικινδυνότητα για τον ίδιο, την υγεία, ζωή και σωματική ή πνευματική του ακεραιότητα (επίδομα επικίνδυνης εργασίας)¹⁸. Εκείνο που αξίζει να επισημανθεί λόγω της έως το 2012 συχνής χρήσης του, είναι ότι εξ αντιδιαστολής από την αναφορά της διατάξεως του άρθρου 2 της Π.Υ.Σ 6/2012 στα τέσσερα ως άνω επιδόματα, προκύπτει πως οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να περικόπτουν από 14.2.2012 μονομερώς (για πρώτη φορά) μεταξύ των λοιπών επιδομάτων και το επίδομα γάμου το οποίο μπορεί να κατέβαλλαν έως τότε με βάση κάποια επιχειρησιακή, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, χωρίς να υπόκεινται σε κανένα χρονικό ή άλλο περιορισμό.¹⁹

Η σκοπιμότητα του νόμου 4046/2012 και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού Π.Υ.Σ. 6/2012, σχετιζόταν με την επιδίωξη της πολιτείας να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας μέσω της μείωσης των αποκλίσεων στο επίπεδο του κατώτατου μισθού σε σχέση με τις ανταγωνιστικές χώρες, να

¹⁷ Άρθρο 2 παρ.1 Π.Υ.Σ 6/2017

¹⁸ **Κ. Δημαρέλλη** «Νομιμότητα της περικοπής επιδομάτων σε σχέση προς τον ανταποδοτικό χαρακτήρα του μισθού και το είδος της παρεχόμενης εργασίας», ΔΕΝ 2016, τεύχος 1690, σελ. 518

¹⁹ **Δ. Λαδά**, «Το επίδομα γάμου», Γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν., τεύχος 1722, έτος 2017, σελ. 1315

αντιμετωπίσει την υψηλή ανεργία των νέων και να προάγει την απασχόληση. Ακόμη, διαβάζοντας την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4046/2012, αντιλαμβανόμαστε ότι σκοπός του νομοθέτη είναι και η προώθηση και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας μέσω της μείωσης του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, δηλαδή της μείωσης των κοινωνικών εισφορών στο Ι.Κ.Α. (νύν Ε.Φ.Κ.Α).²⁰ Η τελευταία αυτή πρόβλεψη ήταν κατά την γνώμη μας επιτακτική ανάγκη, αφού πέραν του μισθολογικού κόστους των εργαζομένων, μεγάλο αντικίνητρο της ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας στη χώρα μας αποτελεί και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι κατά της Π.Υ.Σ. 6/2012 προσέφυγαν στο Συμβούλιο της Επικρατείας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και άλλες πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αιτούμενες την ακύρωσή της καθώς και την ακύρωση του άρθρου 1 παρ. 6 ν. 4046/2012 κατ' επίκληση του οποίου εκδόθηκε η Π.Υ.Σ. Οι λόγοι ακύρωσης αναφέρονταν στη μη συμβατότητα των επίμαχων ρυθμίσεων προς το Σύνταγμα, τα άρθρα 126 και 136 ΣΛΕΕ και άλλων διατάξεων. Επί των ανωτέρω προσφυγών εκδόθηκε η απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, την οποία θα εξετάσουμε σε επόμενο κεφάλαιο της παρούσας.

A.1.γ. Γενικός κατώτατος νόμιμος μισθός

Έως την έκδοση του νόμου 4093/2012 ο εθνικός κατώτατος μισθός καθοριζόταν στη χώρα μας με βάση τους όρους της εκάστοτε ισχύουσας εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστούσε δηλαδή αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με τις διατάξεις του νόμου 4093/2012 για πρώτη φορά προβλέφθηκε ότι ο ως άνω κατώτατος μισθός θα καθορίζεται με πράξη του νομοθέτη. Εν συνεχεία, τροποποιήθηκε ο ως άνω νόμος από τον ν. 4172/2013 και ορίστηκε νέα διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, αυτή τη φορά με υπουργική απόφαση. Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση των ως άνω διατάξεων των νόμων που προβλέπουν την διαδικασία καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού, πρέπει να επισημάνουμε την εμφανή προχειρότητα του Έλληνα νομοθέτη, στο πεδίο του καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού και της επίλυσης

²⁰ Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής,» σελ. 42 παρ. θ'

συλλογικών διαφορών εργασίας η οποία μας προβληματίζει ως προς τις εγγυήσεις των διατάξεων αυτών.

(i) Η ρύθμιση του ν. 4093/2012 (Μνημόνιο ΙΙΙ)

Ο νόμος 4093/2012 στο άρθρο 1 με την υποπαράγραφο ΙΑ.11 της παραγράφου ΙΑ, η οποία φέρει τον τίτλο «*Νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού/ ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας (διάταξη πλαίσιο) – Κατώτατος νόμιμος μισθός και ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας*», ορίζει ένα νέο σύστημα καθορισμού το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Η διαδικασία καθορισμού, που αναμένονταν να θεσπιστεί μέσω Π.Υ.Σ στο πρώτο τρίμηνο του 2013, ουδέποτε προβλέφθηκε καθώς δεν εξεδόθη η ανωτέρω Π.Υ.Σ. Αντίθετα, η τελευταία τελικά ρυθμίστηκε με νόμο (ν. 4172/2013). Με τον νόμο 4093/2012 για πρώτη φορά ορίστηκε ότι η θέσπιση του κατώτερου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου αποτελεί αποκλειστικά πλέον νομοθετικό έργο και ως εκ τούτου η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας δεν θα αποτελεί πλέον το μόνο ρυθμιστικό μέσο για την θέσπιση γενικών νόμιμων όρων εργασίας. Ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο ορίστηκαν ως εξής: (α) Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ. (β) Για του υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ. Τα ως άνω νόμιμα όρια είναι εκείνα που είχαν διαμορφωθεί ήδη με το νόμο 4042/2012 και την Π.Υ.Σ. 6/2012 και προσαυξάνονται με τριετίες προϋπηρεσίας, κάνοντας διάκριση μεταξύ εργαζομένων άνω των 25 ετών και εργαζομένων κάτω των 25 ετών.²¹

Σε σχέση με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, η σημαντικότερη κατά τη γνώμη μας ρύθμιση που περιέχει ο νόμος 4093/2012 είναι η διττή λειτουργία της: ως προς τους μη μισθολογικούς όρους (π.χ. τα θέματα που αφορούν την σύναψη, λειτουργία και λύση της σύμβασης εργασίας) δεσμεύει όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν οι ίδιοι ή οι εργοδότες τους είναι μέλη των συνδικαλιστικών που την υπέγραψαν ενώ ως προς τους μισθολογικούς όρους

²¹ Άρθρο 1 παρ. ΙΑ και υποπαράγραφος ΙΑ.11 περ. 3 ν. 4093/2012

δεσμεύει μόνο τους εργαζομένους των οποίων οι εργοδότες είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνυπέγραψαν σε αυτήν.²² Μέσω της ως άνω διάταξης, η εφαρμογή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας καθορίζεται πλέον όχι από τον εργαζόμενο, στον οποίο θα εφαρμόζεται η σύμβαση ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλος ή όχι των συνδικαλιστικών οργανώσεων που την υπέγραψαν, αλλά από τον εργοδότη. Συναντάται λοιπόν μία νέα αντίληψη για την εφαρμογή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία δεν απαιτεί την αμοιβαία ιδιότητα του μέλους, αλλά αρκείται στην εργοδοτική ένταξη, ενώ διατηρείται η αρχή της εύνοιας, έστω και μερικώς, αφού μπορεί να ορίζει αποδοχές μόνο ευνοϊκότερες σε σχέση με τον κατώτατο μισθό.²³

Ως προελέχθη, η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, από το νόμο 4093/2012 η οποία προέβλεπε *«διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και με εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς»*, διάταξη ασαφής εν τη γενέσει της, δεν υλοποιήθηκε. Αντίθετα, η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού του ν. 4093/2012 καταργήθηκε εμμέσως από τις διατάξεις του ν. 4173/2013, ο οποίος εναποθέτει τον καθορισμό του στην υπουργική πρωτοβουλία.

(ii) Η διαδικασία του άρθρου 103 ν. 4172/2013

Ο νόμος 4172/2013 στο άρθρο 103 προβλέπει αναλυτικά τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού με βασική αρχή τη συνεκτίμηση των κριτηρίων που αναφέρονται στην παράγραφο 3 αυτού, ήτοι την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από άποψη παραγωγικότητας, τιμών, ανταγωνιστικότητας, απασχόλησης, ποσοστού ανεργίας, εισοδημάτων και μισθών.²⁴ Στην παράγραφο 1 του άρθρου 103 ορίζεται ότι ο κατώτατος μισθός ισχύει εφόσον δεν υπάρχει κάποια άλλη συλλογική σύμβαση (κλαδική, ομοιοεπαγγελματική ή επιχειρησιακή) η οποία να προβλέπει κατώτατο μισθό και να εφαρμόζεται στην συγκεκριμένη εργασιακή σχέση. Στις παραγράφους 4 έως 7 του ανωτέρω νόμου, ρυθμίζεται αναλυτικά η νέα διαδικασία και τα στάδια αυτής, με πυλώνες την συνεχή διαβούλευση και την αξιολόγηση και με αρωγούς ένα πλήθος επιστημονικών και

²² Υποπαράγραφος ΙΑ. 11 ν. 4093/2012εδ. β' με την οποία τροποποιείται το α. 8 ν.1876/1990

²³ **Κ. Παπαδημητρίου**, «Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός», *ΕΕργΔ*, τόμος 73^{ος}, έτος 2014, σελ. 9

²⁴ **Κ. Παπαδημητρίου**, «Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός», *ΕΕργΔ*, τόμος 73^{ος}, έτος 2014, σελ. 12

ερευνητικών φορέων, προκειμένου να επανακαθορισθεί ο νέος κατώτατος μισθός. Με αυτόν τον τρόπο ο νομοθέτης προσπαθεί να «τεκμηριώσει» την υπουργική απόφαση με επιστημονικά μέσα.

Η προβλεπόμενη από το νόμο 4173/2013 διαδικασία, την οποία θα προσπαθήσουμε να περιγράψουμε σύντομα ακολούθως, είναι εξαιρετικά σύνθετη και χρονικά αυστηρή, σε συνδυασμό δε με την εμπλοκή πληθώρας κοινωνικών και δημοσίων φορέων θα μπορούσε να χαρακτηριστεί έως και γραφειοκρατική. Ειδικότερα, συστήνεται Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης η οποία αναλαμβάνει την επίβλεψη της διαδικασίας. Αρχικά, η ως άνω Επιτροπή αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς τους επιστημονικούς και λοιπούς φορείς προκειμένου να εκφράσουν με έκθεση τις απόψεις τους περί της προσαρμογής του κατώτατου μισθού στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες.²⁵ Στη συνέχεια η Επιτροπή σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις τον οποίο αποστέλλει στου εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων προκειμένου να εκφράσουν και εκείνοι τη γνώμη τους με σχετικό υπόμνημα το οποίο υποβάλουν. Ακολούθως, η Επιτροπή διαβιβάζει το υπόμνημα κάθε διαβουλευόμενου κοινωνικού εταίρου προς τους λοιπούς και τους προσκαλεί σε προφορική διαβούλευση και τέλος, διαβιβάζει στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών όλα τα υπομνήματα και την τεκμηρίωσή τους, ώστε να συνταχθεί από το τελευταίο το «σχέδιο πορίσματος διαβούλευσης». Το τελευταίο, υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ώστε ο δεύτερος να εισηγηθεί τα σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού στο Υπουργικό Συμβούλιο και εκείνο να εκφράσει τη γνώμη του. Τελικά, ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει τη σχετική απόφαση μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.

A.1. δ. Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός

Ειθισμένος, είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζομένους με την ίδια ειδικότητα, τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ιδιότητες, στον ίδιο τόπο και για την ίδια εργασία.²⁶ Κατά τη διάταξη του άρθρου 653 του αστικού κώδικα στην καταβολή του ειθισμένου μισθού επιβάλλεται να καταφύγει ο εργοδότης στην περίπτωση που για τη

²⁵ Άρθρο 103 παρ. 5 ν. 4172/2013

²⁶ Γ. Λεβέντης - Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ν. 2011, σελ. 523

συγκεκριμένη εργασία δεν έχει προβλεφθεί συμβατικός μισθός και για οποιοδήποτε λόγο ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να λάβει ούτε κάποιο νόμιμο μισθό.

A.2. Μορφές μισθολογικών παροχών

A.2.α. Χρηματικός μισθός

Ο μισθός κατά κανόνα καταβάλλεται σε χρηματικές μονάδες και μάλιστα στο ισχύον εθνικό ή υπερεθνικό νόμισμα²⁷. Πλέον, μετά και την ψήφιση του νόμου 4387/2016, οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και οι ασφαλιστικές εισφορές κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω τραπεζικού λογαριασμού, μεταφέρονται αντιστοίχως και αποδίδονται από την οικεία τράπεζα στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών, των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και του Δημοσίου.²⁸

A.2.β. Μισθός σε είδος

Στις μέρες μας, συχνά συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ότι ο μισθός του εργαζομένου θα αποτελείται από όχι μόνο από χρηματικές παροχές, αλλά και από παροχές σε είδος. Εκείνο που πρέπει να διευκρινιστεί από την αρχή, είναι ότι η παροχή σε είδος δεν απαγορεύεται, εφόσον δίδεται προς αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας και όχι για διάφορο λόγο, όπως επί παραδείγματι για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης²⁹. Όπως αναφέρθηκε στην αρχή του κεφαλαίου, ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, μέρος δε αυτού (είτε κατά πρόβλεψη της αρχικής σύμβασης, είτε με μεταγενέστερη συμφωνία) είναι δυνατόν να συνιστούν και παροχές σε είδος.

Η σημασία του χαρακτηρισμού μιας παροχής σε είδος ως μισθού είναι μεγάλη, καθώς εάν αυτή χαρακτηριστεί ως μισθός, τότε αποτιμάται και συνυπολογίζεται προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τηρήθηκαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Παράλληλα, οι μισθολογικές παροχές σε είδος, πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν προκειμένου να καθορισθούν οι αποδοχές του εργαζομένου που

²⁷ Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου είναι ενταγμένη και η χώρα μας, έχει εγκαθιδρυθεί ως ενιαίο ευρωπαϊκό νόμισμα το ευρώ

²⁸ Άρθρο 38 παρ. 10 ν. 4387/2016

²⁹ ΑΠ 266/2014

υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και να υπολογισθούν διάφορα δικαιώματά του.³⁰ Στην ερώτηση εάν οι καταβολή του μισθού είναι δυνατόν να γίνεται σε είδος ολικά ή μερικά έχουν διαμορφωθεί ποικίλες απόψεις. Κατά μία άποψη της θεωρίας επιτρέπεται η ολική καταβολή του μισθού σε είδος. Κατά μία άλλη άποψη η καταβολή του μισθού σε είδος επιτρέπεται μόνο μερικώς. Κατά τη γνώμη μας, ορθότερη φαίνεται να είναι η δεύτερη άποψη, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.1 του νόμου 3248/1955, με τον οποίο η χώρα μας κύρωσε την υπ' αριθμ. 95 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας *«οι αποδοχές των εργαζομένων πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα, ενώ η καταβολή σε είδος κατ' αρχάς απαγορεύεται»*. Εξάιρεση αποτελεί το άρθρο 4 του προμνησθέντος νόμου κατά το οποίο η νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις ή οι διαιτητικές αποφάσεις, δύναται να προβλέπουν τη μερική καταβολή αποδοχών σε είδος με τις εξής προϋποθέσεις: **α.** οι παροχές να είναι κατάλληλες για την ατομική χρήση του εργαζομένου και της οικογένειάς του **β.** να είναι οπωσδήποτε προς το συμφέρον του εργαζομένου και **γ.** η αποτίμηση της αξίας των παροχών σε είδος να είναι δίκαιη και λογική. Τα παραπάνω τηρούν πάντα σε συνάρτηση με την σύμφωνη γνώμη και ρητή συγκατάθεση του μισθωτού, αφού απαγορεύεται στον εργοδότη να περιορίζει την ελευθερία του εργαζομένου να διαθέτει το μισθό που λαμβάνει ως αντάλλαγμα της παρασχεθείσης εργασίας κατά την βούλησή του.³¹

B. Η προστασία του μισθού

Ο μισθός έχει έναν πολυσήμαντο ρόλο τόσο από νομικής όσο και από κοινωνικής πλευράς, καθώς συνιστά μεν αντιπαροχή για την εργασία, αλλά παράλληλα αποτελεί και βιοποριστικό μέσο του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Επιτελεί δε και κοινωνικό ρόλο, διότι επιτρέπει την αναδιανομή του εισοδήματος και τη συμμετοχή του εργαζομένου στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή. Οι ως άνω προμνησθείσες μειώσεις που σημειώθηκαν από το 2012, σε συνδυασμό με την αυξημένη φορολογική επιβάρυνση, καθιστούν αδήριτη ανάγκη την εξασφάλιση της πραγματικής καταβολής του μισθού στους εργαζομένους ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις βιοτικές τους ανάγκες.

³⁰ βλ. Γεωργίου Λεβέντη-Κώστα Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 2011 σελ. 536

³¹ Άρθρο 6 ν. 3248/1955

B.1. Απαγόρευση παραίτησης από νόμιμες μισθολογικές αξιώσεις

Ο γενικός κατώτατος μισθός, και όχι νομοθετημένος κατώτατος μισθός, αφού καθορίζεται πλέον με υπουργική απόφαση, αποτελεί όπως γνωρίζουμε το κατώτατο όριο μισθών και ημερομισθίων. Έτσι λοιπόν ο μισθωτός, δεν μπορεί να παραιτηθεί από αυτόν τον κατώτατο μισθό, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως αλλά και μετά τη λύση αυτής. Εντούτοις, είναι δυνατή η παραίτηση του μισθωτού για το τμήμα του είναι ανώτερο από τον κατώτατο, όπως επίσης και για αξιώσεις του μισθωτού που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.³²

B.2. Εργατικές απαιτήσεις και αφερεγγυότητα εργοδότη

Αφερέγγυος εργοδότης είναι **α.** το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέχεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής πληρωμών και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμοδίου δικαστηρίου είτε διαπιστώνεται 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.** επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν. 1386/1983, 46 ν. 1892/1990 και 14 ν. 2000/1991, όπως ισχύουν **γ.** ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια ανακλήθηκε με απόφαση του αρμόδιου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική σύμφωνα με το άρθρο 12^α του ν.δ. 400/1970 και **δ.** επιχείρηση που τέθηκε, ύστερα από προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα την λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του.³³

Όταν μία επιχείρηση με δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος μέλος ευρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, αρμόδιος φορέας για την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών των εργαζομένων της, είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) δια του «λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη», του οποίου αποκλειστικός σκοπός είναι η άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων εργαζομένων λόγω

³² ΑΠ 677/2012, ΔΕΝ 69, 2013, σελ. 562

³³ Άρθρο 1 ΠΔ 1/1990 όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 40/2007 (ΦΕΚ Α 34/23.02.2007)

αφερεγγυότητας του εργοδότη και συγκεκριμένα αποδοχών τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση, ή από την δημοσίευση της προβλεπόμενης από την νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

Επιπρόσθετα, πρέπει σημειωθεί ότι οι διατάξεις του ΠΔ 1/1990 όπως ισχύει σήμερα, σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη αφορούν αδιακρίτως τόσο τους εργαζομένους με πλήρη όσο και τους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Επίσης εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και στους εργαζομένους με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης, εξαιρουμένων των κατ' οίκον εργαζομένων που απασχολούνται από φυσικό πρόσωπο, των εργαζομένων που μόνοι τους ή από κοινού με τον σύζυγό τους ή με συγγενείς εξ' αίματος μέχρι και του δεύτερου βαθμού κατέχουν ένα ουσιώδες μέρος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης του εργοδότη και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητές του.³⁴

Β.3. Επίσχεση εργασίας, αναγκαστική εκτέλεση και πτώχευση

Στην περίπτωση κατά την οποία η αφερεγγυότητα του εργοδότη έγκειται στο γεγονός της μη καταβολής του μισθού ο μισθωτός έχει της εξής δυνατότητες: **α.** άσκηση αγωγής, **β.** άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας **γ.** κήρυξη σε κατάσταση πτωχεύσεως και **δ.** θεώρηση της μη καταβολής ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Στην παρούσα θα ασχοληθούμε με την επίσχεση εργασίας, την αναγκαστική εκτέλεση και την πτώχευση.

Αρχικά ο εργαζόμενος μπορεί με δήλωσή του να μην παρέχει την εργασία του μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει την δική του βασική υποχρέωση, δηλαδή την καταβολή του μισθού (άρθρο 325 ΑΚ). Με την άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας για όσο χρόνο ασκείται το δικαίωμα επίσχεσης.³⁵ Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί βέβαια ότι η

³⁴ Άρθρο 1 παρ. 3 περ. II ΠΔ 40/2007 (ΦΕΚ Α 34/23.02.2007)

³⁵ Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ν. 2011, σελ. 568

άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης για να μην θεωρηθεί σιωπηρή δήλωση βουλήσεως του εργαζομένου να λύσει την σύμβαση εργασίας του. Σε πρόσφατη απόφασή του ο Άρειος Πάγος επισήμανε πως «όταν μεταξύ άλλων δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση της εκπληρώσεως των υποχρεώσεων του εργοδότη ή όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις ή αντιξοότητες ή πρόσκαιρη οικονομική δυσπραγία ή σε εξαιρετικά δυσμενείς για αυτόν περιστάσεις, ή όταν η επίσχεση προξενεί δυσβάσταχτη και δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη, σε σχέση με το σκοπούμενο αποτέλεσμα η άσκηση του δικαιώματος μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική». ³⁶

Σε ότι αφορά το προνόμιο των απαιτήσεων από εξαρτημένη εργασία στην αναγκαστική εκτέλεση και στην πτώχευση θα μπορούσαμε να πούμε πως μετά την τελευταία τροποποίηση του ΚΠολΔ με το νόμο 4335/2015 φαίνεται να υποβαθμίζεται σημαντικά. Με την τελευταία αυτή ρύθμιση το προνόμιο των απαιτήσεων από την παροχή εξαρτημένης εργασίας υποχωρεί, σε σχέση με το προνόμιο της εμπράγματης ασφάλειας, δηλαδή κυρίως των πιστωτικών ιδρυμάτων. Κατά μία άποψη, την διαφορετική μεταχείριση των απαιτήσεων από την παροχή εξαρτημένης εργασίας, όχι μόνο δικαιολογεί αλλά και επιτάσσει το γεγονός ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε έναν και μοναδικό εργοδότη ενώ αντίθετα το πιστωτικό ίδρυμα χρηματοδοτεί περισσότερους εργοδότες, αποσκοπώντας στην ανάπτυξη της εμπορικής του δραστηριότητας και της κερδοφορίας του.³⁷ Κατά μία άλλη άποψη, η νομοθετική αυτή επιλογή ερείδεται στην επισφάλεια των πιστωτικών ιδρυμάτων να επιστραφεί έστω και ένα μέρος της χορηγηθείσας χρηματοδότησης προς τις επιχειρήσεις. Κατά την γνώμη μας, θα πρέπει να υπάρχει η αναγκαία ισορροπία μεταξύ των δύο ως άνω κατηγοριών στην κατάταξη των απαιτήσεων, καθώς αφενός δεν θα πρέπει να μετακυλιέται ο επιχειρηματικός κίνδυνος του εργοδότη στους εργαζομένους, αφού κάτι τέτοιο δεν συνάδει με την φύση της εξαρτημένης εργασίας και αφετέρου δεν θα πρέπει τα πιστωτικά ιδρύματα, τα οποία συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας μέσω των χρηματοδοτήσεων, να μένουν ανοχύρωτα μπροστά στην δημιουργία νέων κόκκινων επιχειρηματικών δανείων.

³⁶ ΑΠ 114/2017

³⁷ Δ. Σιδέρη, «Η ποσοτική και ποιοτική υποβάθμιση του προνομιακού χαρακτήρα των εργατικών απαιτήσεων στην αναγκαστική εκτέλεση και στην πτώχευση», Δ.Ε.Ν, τεύχος 1714, έτος 2017,σελ. 708

Κεφάλαιο 2^ο: Η υποχώρηση του συλλογικού καθορισμού του μισθού, το γενικό συμφέρον και η ευρεία χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας

Στο κεφάλαιο που προηγήθηκε εκτέθηκαν αναλυτικά οι αλλαγές που έχουν επέλθει τα τελευταία χρόνια στο εργατικό δίκαιο και ειδικότερα στο σύστημα καθορισμού του μισθού, ο οποίος αποτελεί τον κεντρικό άξονα του εν λόγω κλάδου του δικαίου. Αποτελεί κοινό τόπο ότι οι ως άνω θεσπισθείσες νομοθετικές διατάξεις αναμόρφωσαν ριζικά το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των γενικών όρων εργασίας αλλά και της ιδιωτικής οικονομίας εν γένει, μέσω αρχικά αποσπασματικών και εν συνεχεία συστηματικών ρυθμίσεων. Η κριτική αξιολόγηση των ως άνω διατάξεων είναι πολυδιάστατο ζήτημα λαμβάνοντας υπ' όψη τις συνέπειες τους στις εργασιακές σχέσεις, την συμβατότητά τους με το Σύνταγμα και τελικά την συμβολή τους στην αντιμετώπιση όχι μόνο της οικονομικής αλλά και της κοινωνικής και πολιτικής κρίσης την οποία διέρχεται η χώρα μας.

A. Η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας από την παρέμβαση του νομοθέτη

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος, η εργασία αποτελεί ένα κοινωνικό δικαίωμα προστατευμένο από το κράτος. Περαιτέρω, στην παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου ορίζεται ότι *«με νόμο καθορίζονται ο γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και εάν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία»*. Από τον συνδυασμό των ως άνω διατάξεων καθίσταται σαφές ότι η δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν κυριαρχικά τους γενικούς όρους εργασίας, είναι συνταγματικά κατοχυρωμένος θεσμός και ο ρόλος του κράτους είναι επικουρικός, με κύρια αρμοδιότητα την προστασία του ασθενέστερου μέρους της εργασιακής σχέσης, δηλαδή του μισθωτού. Παράλληλα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το ως άνω άρθρο 22 τελεί σε στενή αλληλεξάρτηση με το άρθρο 23 παρ.1 του Συντάγματος ώστε να θεμελιώνεται η ρυθμιστική εξουσία του κράτους στον καθορισμό των γενικών όρων εργασίας αλλά ταυτόχρονα να διασφαλίζεται ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της συλλογικής αυτονομίας, δηλαδή του δικαιώματος των εργαζομένων και των εργοδοτών να ρυθμίζουν από κοινού, κατά τρόπο δεσμευτικό τους όρους εργασίας. Όσο ευρύτερος είναι ο χώρος που ο νομοθέτης παραχωρεί στους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να ρυθμίζονται αυτόνομα σε συλλογική σύμβαση οι όροι εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι και η προστασία της συλλογικής

αυτονομίας, ενώ αντίθετα, όσο ο χώρος αυτός στενεύει, τόσο μειώνεται και η προστασία της συλλογικής αυτονομίας.³⁸ Με την συνταγματική κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας περιορίστηκε η παντοδυναμία του κοινού νομοθέτη, ώστε ο τελευταίος να μην μπορεί να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις με τρόπο που να την εκμηδενίζει. Η συλλογική αυτονομία ως κορυφαία εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, συμβάλλει αποφασιστικά στην πραγμάτωση του στρατηγικού στόχου της, που είναι η προστασία της ανθρώπινης αξίας.³⁹

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ανωτέρω, προκύπτει ευθέως ότι το ζήτημα της ρύθμισης των αποδοχών των εργαζομένων αποτελεί καίριο ζήτημα της συλλογικής αυτονομίας και δεν μπορεί να αφαιρεθεί από την ύλη της συλλογικής σύμβασης και να επιτελείται από το κράτος, καθώς ο χώρος της αυτόνομης συλλογικής δράσης των κοινωνικών εταίρων βρίσκεται εκτός πεδίου κρατικού παρεμβατισμού.⁴⁰ Με τις μνημονιακές ρυθμίσεις, περιορίστηκε η δέσμευση που προκύπτει από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας για τα μισθολογικά ζητήματα και ταυτόχρονα διευρύνθηκε ο ρόλος του κράτους ως προς τον καθορισμό του νόμιμου μισθού. Ουσιαστικά ο νομοθέτης μπορεί να ρυθμίζει χωρίς περιορισμούς τους όρους εργασίας και αφήνει κατά την βούλησή του ό,τι περισσεύει να ρυθμιστεί μέσω συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, δημιουργείται προβληματισμός κατά πόσον οι νέες αυτές ρυθμιστικές αρμοδιότητες του νομοθέτη αυτές είναι συμβατές με το Σύνταγμα, αφού οδηγούν στην πλήρη αποδόμηση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Το κράτος κατά την επιδίωξη της επίτευξης των στόχων της οικονομικής πολιτικής, και ειδικά σε περιόδους δημοσιονομικής κρίσης μπορεί να επιβάλλει περιορισμούς στην οικονομική και επαγγελματική ελευθερία, ωστόσο οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να θίγουν τον σκληρό πυρήνα άλλων συνταγματικών δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, και πάντα πρέπει να δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος⁴¹, αφού τελικά το γενικό συμφέρον πρέπει να είναι ο σκοπός κάθε κρατικής δραστηριότητας που ασκείται μέσω της κυβερνητικής πολιτικής.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί και η επίπτωση των ως άνω διατάξεων στην διατήρηση της κοινωνικής συνοχής, η οποία αποτελεί έναν ουσιώδη σκοπό του

³⁸ Γ. Λεβέντης, «Οι συνταγματικές εγγυήσεις της συλλογικής αυτονομίας», ΕΕργΔ, τεύχος 2 έτος 2017, σελ. 218

³⁹ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, «Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο», Σάκκουλας 2013, σελ. 34

⁴⁰ Δ. Λαδάς, «Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας», ΕΕργΔ, τόμος 71^{ος}, έτος 2012, σελ 663

⁴¹ Άρθρο 106 Σ

κοινωνικού κράτους. Οι μνημονιακές ρυθμίσεις ήταν προδιαγεγραμμένο και είχε επισημανθεί ότι θα έφεραν τους κοινωνικούς εταίρους σε πλήρη αντιπαράθεση, καθώς επιδιώκεται η εσωτερική υποτίμηση των συλλογικών θεσμών η οποία έχει ως αποτέλεσμα την διάσπαση της κοινωνικής συνοχής.⁴²

B. Προβληματισμοί σχετικά με την συμβατότητα των μνημονιακών ρυθμίσεων προσδιορισμού του κατώτατου μισθού με το Σύνταγμα

B.1. Η απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του ΣτΕ

Αν και κατά την ευρεία άποψη της θεωρίας οι ρυθμίσεις της Π.Υ.Σ. 6/2012 παραβιάζουν την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της αναλογικότητας μέσω της ευθείας προσβολής του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας, η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας, με αφορμή τις αιτήσεις ακυρώσεως οκτώ συνδικαλιστικών οργανώσεων εξέδωσε την υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφασή της με την οποία τις έκρινε συνταγματικές. Δούρειο ίππο για την διάγνωση της συνταγματικότητας των ως άνω ρυθμίσεων αποτελούν οι έννοιες «δημοσιονομικό δημόσιο συμφέρον» και «κατάσταση δημοσιονομικής ανάγκης». Το Ακυρωτικό μας, αναγνωρίζοντας ως αναπόδραστη συνέπεια των ρυθμίσεων της Π.Υ.Σ 6/2012 την σοβαρότατη υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών, εντούτοις θεώρησε ότι δικαιολογούνται υπό το φως της θεωρίας των «εξαιρετικών περιστάσεων» και της «κατάστασης έκτακτης ανάγκης». Στη σκέψη 23 μάλιστα της ως άνω απόφασης αναφέρεται χαρακτηριστικά πως οι ρυθμίσεις της Π.Υ.Σ «εντάσσονται σε ένα ευρύτερο σύστημα ρυθμίσεων και μέτρων και περιγράφονται αναλυτικά στο Μνημόνιο, κείμενου κατ' εξοχήν τεχνικού χαρακτήρα, του οποίου η επιστημονική ποιότητα και επάρκεια δεν ελέγχεται από το δικαστήριο και του οποίου το σχέδιο εγκρίθηκε με το ν.4046/2012, και αποσκοπούν στην αντιμετώπιση του οξύτατου προβλήματος της διόγκωσης του δημοσίου χρέους και των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, μέσω μεταξύ άλλων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, της μείωσης του κόστους εργασίας και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας [...] Τα μέτρα αυτά, τα οποία ελήφθησαν υπό τις εκτεθείσες όλως εξαιρετικές περιστάσεις, δηλαδή προ του κινδύνου στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας

⁴² Δ. Λαδά, «Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας», ΕπιθΕργΔ, τόμος 71^{ος}, έτος 2012, σελ 666

με απρόβλεπτες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, δεν εμφανίζονται στο πλαίσιο οριακού συνταγματικού ελέγχου των αντίστοιχων ρυθμίσεων του ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012, ως μη πρόσφορα ή μη αναγκαία για την επίτευξη του παραπάνω, συνταγματικώς θεμιτού σκοπού. Ούτε θίγουν τον πυρήνα των δικαιωμάτων που απορρέουν από τα άρθρα 22 παρ. 1 και 2 και 23 του Συντάγματος, εφόσον [...] οι θεσμοί της συλλογικής αυτονομίας καταρχήν διατηρούνται κατά τρόπο ώστε να παρέχεται στους μισθωτούς η δυνατότητα να διεκδικούν τη βελτίωση της θέσης τους και την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών της οικονομικής κρίσης και των επίμαχων μέτρων».

Ως διαφαίνεται από το σκεπτικό της αποφάσεως η έννοια του υπέρτερου κοινωνικού και εν προκειμένω δημοσιονομικού συμφέροντος διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο με σκοπό την αντιμετώπιση των εξαιρετικών περιστάσεων όπως η οικονομική κρίση και δικαιολογεί την λήψη μεταξύ άλλων και μέτρων σε σχέση με την μείωση του κόστους εργασίας, παρεμβαίνοντας και στο δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να πρέπει να υπογραμμισθεί πως και παλαιότερα, ανώτατο δικαστήριο και συγκεκριμένα ο Άρειος Πάγος, είχε κρίνει νόμιμες διατάξεις απαγόρευσης αύξησης των αποδοχών, ως διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου με την αιτιολογία ότι υιοθετήθηκαν προς διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και περιορισμού των δημοσιονομικών ελλειμμάτων.⁴³ Κατά την κρίση του ΣτΕ δεν αμφισβητείται η προτεραιότητα της συλλογικής αυτονομίας, νομιμοποιώντας τις παρεκκλίσεις από αυτήν και τους περιορισμούς της, ως εξαιρετικό γεγονός, με βασική αιτιολογία την προσωρινότητα και τον εξαιρετικό χαρακτήρα των ανωτέρω μέτρων. Σήμερα, πέντε χρόνια μετά, χωρίς να έχει σημειωθεί καμία μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος που εισήγαγαν οι διατάξεις της ΠΥΣ 6/2012, δεν είμαστε σίγουροι κατά πόσον τα μέτρα αυτά ήταν πράγματι προσωρινά.

⁴³ ΑΠ 86/1997

Γ. Η μαζική προσφυγή στις ατομικές συμβάσεις και τις ευέλικτες μορφές εργασίας

Η γενικότερη περιστολή των συλλογικών δικαιωμάτων και η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων που επέφεραν οι μνημονιακές ρυθμίσεις, ειδικά μετά την κρίση τους ως σύμφωνες με το Σύνταγμα από το ΣτΕ, δεν θα μπορούσαν παρά να συνδέονται άρρηκτα με την μαζική προσφυγή των εργοδοτών στις ατομικές συμβάσεις και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας οφείλεται κατά κύριο λόγο στην ανάγκη των επιχειρήσεων να περιορίσουν σημαντικά το κόστος εργασίας ώστε να ανταπεξέλθουν στον ανταγωνισμό της αγοράς, σε μία περίοδο που χαρακτηρίζεται από έντονη οικονομική στασιμότητα και ύφεση.

Είναι φανερό πως και από την πλευρά των επιχειρήσεων, τόσο η χρήση των ευέλικτων μορφών εργασίας όσο και η προσφυγή στις ατομικές συμβάσεις, στην διαπραγμάτευση δηλαδή σε ατομικό και όχι συλλογικό επίπεδο, συνιστούν αναγκαίες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και μέτρα για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας την οικονομίας. Εξάλλου, θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν ότι το υπάρχον φορολογικό και ασφαλιστικό καθεστώς στη χώρα μας δεν ευνοεί την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, όπως συμβαίνει με τα γειτονικά ανταγωνιστικά κράτη εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βουλγαρία, Σκόπια κ.α.), στα οποία οι δαπάνες φοροδοσίας και ασφαλιστικών εισφορών των επιχειρήσεων είναι αισθητά χαμηλότερες.

Σύμφωνα με τις εκθέσεις του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Εργασίας που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, τα τελευταία έτη είναι φανερό η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας. Στον πίνακα που ακολουθεί, παρατηρούμε την ραγδαία αύξηση της χρήσης των ευέλικτων μορφών εργασίας τα τελευταία τρία έτη στη χώρα μας, γεγονός που αντανakλά τις συνέπειες των μνημονιακών διατάξεων στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.⁴⁴ Δεν θα μπορούσε άλλωστε κανείς να αμφισβητήσει το γεγονός πως η σταδιακή απομείωση

⁴⁴ **Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.** – Ετήσια Έκθεση 2017, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», σελ. 117

του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων έδωσε την ευκαιρία σε πολλούς εργοδότες να κάνουν κατάχρηση της δυνατότητας της ατομικής διαπραγμάτευσης ακόμα όταν δεν υπήρχε μείωση του κύκλου εργασιών που θα την δικαιολογούσε.

Νέες προσλήψεις – Συμβάσεις						
Έτος	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	Ποσοστό (%) ευέλικτων μορφών εργασίας επί του συνόλου
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2016	223.054	701.701	273.081	1.197.836	974.782	81,4
Απόκλιση 2009-2016 (%)	29,86	444,85	674,46	126,74	491,75	
Απόκλιση 2015-2016	164.901	181.918	-13.397	333.422	168.521	50,5
Απόκλιση 2015-2016 (%)	20,48	26,85	-4,10	18,43	16,78	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Γ.1. Η σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία

Μία από την ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελεί και η σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία. Σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, αναλαμβάνει την υποχρέωση να περιορίσει, είτε μερικώς είτε πλήρως την ελευθερία των κινήσεών του υπέρ του εργοδότη του, χωρίς να διατηρεί σε εγγήγορη τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις στη διάθεση αυτού κάθε στιγμή.⁴⁵ Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για απλή (μη γνήσια) ετοιμότητα προς εργασία. Αντίθετα, αν ο μισθωτός έχει συμφωνήσει κατά τις ώρες εργασίας του να μην εργάζεται μεν παραγωγικά αλλά να διατηρεί τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις ενεργές υπέρ του εργοδότη σε συγκεκριμένου χώρο και για συγκεκριμένο χρόνο, πρόκειται για σύμβαση γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία.⁴⁶

⁴⁵ Γ. Λεβέντης - Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ν. 2011, σελ. 181

⁴⁶ ΑΠ 498/2016, ΑΠ1000/2014, ΑΠ 491/2011

Μεταξύ των δύο ως άνω μορφών ετοιμότητας, ενδιαφέρον παρουσιάζει η μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία, αφού αναδεικνύει καθαρά την δυνατότητα ευελιξίας του εργοδότη να καλεί τον εργαζόμενο προς εργασία ανάλογα με τις ανάγκες του, όποτε δηλαδή χρειαστεί πραγματικά να την παράσχει. Η σημασία της διάκρισης της ετοιμότητας προς εργασία στις ανωτέρω κατηγορίες παρουσιάζει μεγάλη πρακτική σημασία διότι αντιμετωπίζονται διαφορετικά από την νομολογία.

Στην περίπτωση της γνήσιας ετοιμότητας με το σκεπτικό ότι ο μισθωτός τελεί σε πλήρη και διαρκή εγρήγορση, η νομολογία τον εξισώνει με τον παρέχων κανονική εργασία ως προς όλες τις έννομες συνέπειες με αποτέλεσμα να εφαρμόζει επ' αυτής όλους του κανόνες της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.⁴⁷ Αντίθετα, επειδή στην μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία το στοιχείο της εγρήγορσης δεν είναι διαρκώς παρόν, η νομολογία την αντιμετωπίζει διαφορετικά, αφού ως ιδιόρρυθμη μορφή εργασίας την εξαιρεί από τις προστατευτικές διατάξεις για τις κατώτατες αμοιβές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τα χρονικά όρια εργασίας, το επίδομα αδείας και για τις προσανυξήσεις ή τις αποζημιώσεις για υπερωριακή και νυκτερινή εργασία. Το πιο σημαντικό όμως, είναι ότι οι αποδοχές που πρέπει να καταβάλλονται στον μισθωτό που εργάζεται ευρισκόμενος σε απλή ετοιμότητα προς εργασία, είναι αυτές που συμφωνούνται συμβατικά μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, οι οποίες μπορεί να είναι και κατώτερες από τον ελάχιστο μισθό που προβλέπουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.⁴⁸ Ωστόσο, η χαμηλότερη αυτή συμβατική αμοιβή, θεωρούμε ότι δεν επιτρέπεται να είναι χαμηλότερη της κατώτατης νόμιμης αμοιβής, σήμερα δηλαδή αυτής που προβλέπει ο ν. 4093/2012.

Συμπερασματικά, η σύμβαση μη γνήσιας ετοιμότητας, είναι ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις έκτακτες ανάγκες τους προς εργασία οι οποίες δεν είναι δυνατό να προβλεφθούν (π.χ. μία έκτακτη εκδήλωση σε επιχείρηση μαζικής εστίασης, ένα συνέδριο σε μία ξενοδοχειακή επιχείρηση κ.α.).

⁴⁷ ΑΠ 498/2016

⁴⁸ βλ. **Χρήστος Καρατζάς**, «Η σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία», περιοδικό «ΣυνΕργασία» Νοέμβριος 2015, Τεύχος 43, σελ. 5

Γ.2. Η επίδραση του νέου εργασιακού καθεστώτος στην βιωσιμότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων

Οι μεταρρυθμίσεις τις οποίες εισήγαγαν τα μνημόνια συνεργασίας που υπέγραψε η χώρα μας και οι εφαρμοστικοί αυτών νόμοι, μετέβαλλαν όπως επανειλημμένως έχει επισημανθεί άρδην την λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και άνοιξαν το δρόμο για την μετάβαση από την συλλογική στην εξατομικευμένη διαπραγμάτευση. Με μία πρώτη εκτίμηση φαίνεται ότι πλειάδα εργοδοτών, κάνοντας χρήση των ευεργετικών διατάξεων για την μείωση των μισθών και το πάγωμα των επιδομάτων, προχώρησαν σε αδικαιολόγητες μειώσεις αποδοχών και προσέφυγαν στην σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, πλήττοντας με αυτόν τον τρόπο το θεσμό της συλλογικής αυτονομίας.

Εξετάζοντας ωστόσο το ζήτημα και από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το γεγονός ότι έχει πληγεί και ο επιχειρηματικός κλάδος κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης την οποία διέρχεται η χώρα μας. Πολλές επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια έχουν διαγραφεί από το Γενικό Εμπορικό Μητρώο (ΓΕΜΗ) επειδή δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στο υψηλό λειτουργικό κόστος.



Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Γενικού Εμπορικού Μητρώου το πρώτο τετράμηνο του 2017 αναγκάστηκαν να κλείσουν τα βιβλία τους οκτώ χιλιάδες

πεντακόσιες ενενήντα επτά (8.597) επιχειρήσεις όλων των μορφών, ενώ στις νέες εγγραφές καταμετρήθηκαν επτά χιλιάδες εννιακόσιες οκτώ (7.908) επιχειρήσεις.⁴⁹ Όπως είναι φανερό το ισοζύγιο γέρνει υπέρ των διαγραφών των επιχειρήσεων, ενώ την ίδια περίοδο έρευνα του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) επισημαίνει την δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην έγκαιρη καταβολή των μισθών, με τέσσερις (4) στις δέκα (10) επιχειρήσεις να δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα έγκαιρης καταβολής της μισθοδοσίας.⁵⁰

Με βάση τα ανωτέρω οδηγούμαστε με ασφάλεια στο συμπέρασμα πως παρά τα μέτρα τα οποία υιοθέτησε η πολιτεία για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εθνικής μας οικονομίας και την ενίσχυση της απασχόλησης, οι εγχώριες επιχειρήσεις δεν μπορούν εύκολα να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές, φορολογικές και ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις και ως εκ τούτου κινδυνεύει η βιωσιμότητά τους.

Γ.2.α. Οι δαπάνες της επιχείρησης μετά την καταβολή των φορολογικών και ασφαλιστικών εισφορών

Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, μετά την ψήφιση των διατάξεων της ΠΥΣ 6/2012 (μείωση αποδοχών εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας) και τον ν. 4093/2012 (νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος μισθός) προχώρησαν σε μείωση του μισθολογικού κόστους της εργασίας κάνοντας ευρεία χρήση των ευεργετικών αυτών διατάξεων με απώτερο σκοπό την περιστολή των δαπανών τους. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι εργοδότες μπορούν μέσω της προσφυγής στις ατομικές συμβάσεις εργασίας και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης να περιορίσουν το μισθολογικό κόστος ώστε να καταστήσουν την επιχείρησή τους βιώσιμη και ανταγωνιστική.

Στην παρούσα θα εξετάσουμε δύο τρόπους οργάνωσης της εργασίας οι οποίες κατά την γνώμη φαίνεται να εξυπηρετούν περισσότερο τα εργοδοτικά συμφέροντα. Πρόκειται αφενός για τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και αφετέρου για την σύναψη συμβάσεων μη γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία. Ο εργοδότης συνάπτοντας ατομικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας είναι σε θέση να

⁴⁹ βλ. Αλεξάνδρα Γκίτση, «Πάνω από 90 επιχειρήσεις βάζουν λουκέτο καθημερινά», <http://www.capital.gr/epixeiriseis>

⁵⁰ βλ. Άρτεμις Σπηλιώτη, «Σημάδια σταθεροποίησης στην αγορά», <http://www.efsyn.gr>

διαπραγματευθεί από θέση ισχύος τους μισθολογικούς όρους της απασχόλησης χωρίς να δεσμεύεται από κάποια συλλογική σύμβαση -εφόσον δεν είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που έχουν υπογράψει την ισχύουσα εθνική γενική- παρά μόνον από τα κατώτατα όρια αποδοχών όπως ορίζονται στο νόμο 4093/2012. Περαιτέρω, οι συμβάσεις μη γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία παρουσιάζουν προτίμηση από τις επιχειρήσεις αφού ευρίσκονται υπό ένα ιδιόρρυθμο νομικό καθεστώς το οποίο φαίνεται να ευνοεί την εργοδοτική πλευρά.

Στην περίπτωση των ατομικών συμβάσεων εργασίας το όφελος του εργοδότη είναι διπλό, αφού περιορίζει τις δαπάνες του σε σχέση με το συνολικό κόστος του εργαζομένου μετά την φοροδοσία και την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Με άλλα λόγια, εάν εφαρμόζε κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας σύμφωνα με την οποία οι αποδοχές του εργαζομένου με την ίδια ειδικότητα θα ήταν υψηλότερες από εκείνες τις οποίες έχει τυχόν συμφωνήσει ο εργοδότης με τον εργαζόμενο με ατομική σύμβαση, αυτομάτως θα αυξανόταν και το συνολικό κόστος του εργαζομένου αφού οι ασφαλιστικές εισφορές και οι κρατήσεις που βαρύνουν τον εργοδότη θα υπολογίζονταν βάσει του υψηλότερου προβλεπόμενου από την συλλογική σύμβαση εργασίας μισθού.

Σε ό,τι αφορά την σύμβαση μη γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία και σε αυτήν την περίπτωση το όφελος για τον εργοδότη είναι διπλό, αφού αφενός δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όπως έχει ήδη αναφερθεί και αφετέρου ο εργοδότης καταβάλλει μηνιαίως τόσα ασφαλιστικά ημερομίσθια όσα είναι εκείνα τα οποία πραγματοποίησε ο εργαζόμενος και όχι είκοσι πέντε (25) όπως ισχύει στην περίπτωση των υπαλλήλων ή είκοσι τρία (23) όπως ισχύει στην περίπτωση των ημερομισθίων πλήρους απασχόλησης.

Γ.2.β. Συμπεράσματα – παρατηρήσεις

Η προσφυγή των εργοδοτών στη χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας και ευέλικτων μορφών απασχόλησης ήταν αναμενόμενη στην προσπάθειά τους να εξυγιάνουν τις επιχειρήσεις τους και να τις καταστήσουν βιώσιμες και ανταγωνιστικές, μέσω των δυνατοτήτων που τους παρείχαν οι μνημονιακοί νόμοι. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί, ότι η χρήση των διατάξεων αυτών στις περιπτώσεις

κατά τις οποίες δεν υπάρχει πραγματική ανάγκη της επιχείρησης, με μόνο σκοπό την υπερκερδοφορία του εργοδότη εις βάρος του εργαζόμενου είναι εκτός του σκοπού που αυτές υπηρετούν. Η μείωση των αποδοχών στις περιπτώσεις αυτές φαίνεται να είναι καταχρηστική, αφού οι εργοδότες έχοντας ως πρόσχημα την οικονομική δυσχέρεια, προβαίνουν σε μείωση του μισθολογικού κόστους της επιχείρησης χωρίς να υπάρχει αντίστοιχη μείωση του κύκλου των εργασιών της.

Κεφάλαιο 3^ο: Συγκριτικό δίκαιο: Η εξέλιξη του κατώτατου μισθού

3.Α. Κατώτατοι μισθοί στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

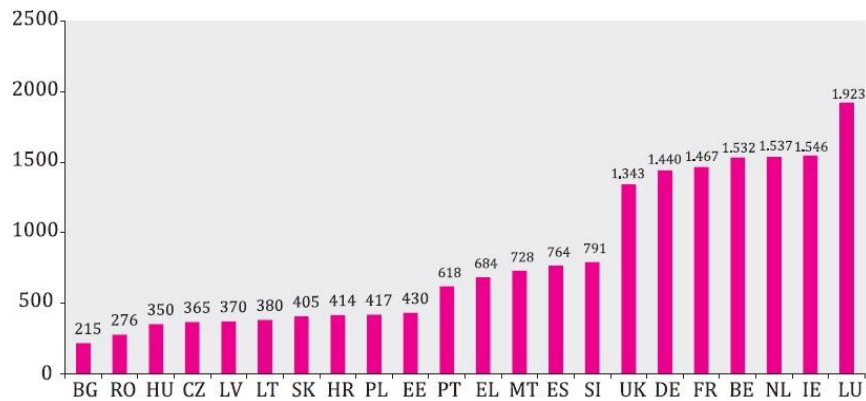
Ένας τρόπος για να εκτιμηθεί το εάν είναι υψηλός ή χαμηλός ο κατώτατος μισθός σε μία χώρα είναι η σύγκρισή του με τους αντίστοιχους κατώτατους μισθούς σε άλλες, εφόσον έχει θεσμοθετηθεί τέτοιος. Στατιστικά σήμερα σε είκοσι δύο (22) από τα είκοσι οκτώ (28) κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει θεσμοθετηθεί κατώτατος μισθός, με πιο πρόσφατη την εισαγωγή του στην Γερμανία το 2015. Στις υπόλοιπες έξι (6) χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Κύπρος, Ιταλία, Δανία, Αυστρία, Φιλανδία και Σουηδία) ελλείπει ο κατώτατος μισθός σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά καθορίζονται τα κατώτατα όρια αποδοχών σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.⁵¹ Ο τρόπος καθορισμού του κατώτατου μισθού, διαφέρει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έτσι είτε μπορεί να καθορίζεται από τον κοινό νομοθέτη όπως συμβαίνει στην Ρουμανία και την Σλοβακία, είτε από κάποιο άλλο όργανο της Κυβέρνησης, όπως στην Βουλγαρία την Ιρλανδία, την Λιθουανία και την Πορτογαλία, είτε μέσω συστήματος τιμαριθμικής προσαρμογής κατώτατων μισθών όπως στην Μάλτα, το Λουξεμβούργου και την Σλοβενία, και τέλος μπορεί να ανατίθεται στους κοινωνικούς εταίρους ο καθορισμός του όπως συμβαίνει στο Βέλγιο.⁵²

Στο διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνεται το ύψος των κατώτατων μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο δεύτερο εξάμηνο του 2016.

⁵¹ **Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.** – Ετήσια Έκθεση 2017, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», σελ. 104

⁵² **Κ. Παπαδημητρίου**, «Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός», ΕΕργΔ, τόμος 73^{ος}, έτος 2014, σελ. 8

Διάγραμμα 53 Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (β' εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat

Εάν παρατηρήσουμε τον ως άνω πίνακα αντιλαμβανόμαστε τις μεγάλες αποκλίσεις που απαντώνται στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τον μηνιαίο κατώτατο μισθό στο Λουξεμβούργο να είναι εννέα φορές μεγαλύτερος από τον μηνιαίο κατώτατο μισθό στη Βουλγαρία. Εάν θα επιχειρούσαμε μία ομαδοποίηση των κατώτατων μηνιαίων μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα ήταν η εξής: **α.** οι χώρες κυρίως της βόρειας Ευρώπης όπως το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο όπου ο μηνιαίος μισθός κυμαίνεται μεταξύ του ποσού των χιλίων τριακοσίων σαράντα τριών ευρώ (1.343 €) και του ποσού των χιλίων εννιακόσιων είκοσι τριών ευρώ (1.923 €), προσθέτοντας στην ίδια ομάδα τη Γαλλία και την Ιρλανδία ως προς το ύψος του μισθού, **β.** οι χώρες της νότιας Ευρώπης όπως η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Μάλτα η Ισπανία και η Σλοβενία όπου ο μηνιαίος μισθός κυμαίνεται μεταξύ του ποσού των εξακοσίων δέκα οκτώ ευρώ (618 €) και του ποσού των επτακοσίων ενενήντα ενός ευρώ (791 €) και **γ.** οι χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, τα νέα κράτη – μέλη, όπου ο μηνιαίος μισθός κυμαίνεται μεταξύ του ποσού των διακοσίων δέκα πέντε ευρώ (215 €) και του ποσού των τετρακοσίων τριάντα ευρώ (430 €).

3.B. Το φαινόμενο του κοινωνικού dumping και η προοπτική της θέσπισης ενιαίου κατώτατου μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην ανάλυση που προηγήθηκε σχετικά με το ύψος των μηνιαίων κατώτατων μισθών στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μπορούμε να διακρίνουμε πως η

⁵³ **Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.** – Ετήσια Έκθεση 2017, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», σελ. 105

είσοδος των νέων ανατολικών χωρών σηματοδοτεί την αύξηση της ανταγωνιστικότητας μέσα στην Ένωση, λόγω της έντονης διαφοροποίησης των μισθών η οποία επηρεάζει άμεσα την αγορά. Η εκμετάλλευση του χαμηλότερου κόστους εργασίας σε αυτές τις χώρες (κυρίως λόγω των μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών) με σκοπό των προσέλκυση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εις βάρος των υπολοίπων, δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό μέσα στην Ένωση (κοινωνικό dumping). Στην εξάπλωση του εν λόγω φαινομένου φαίνεται να είναι αρωγός και το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αφού μέσα από την νομολογία του (υπόθεση Viking⁵⁴, υπόθεση Laval⁵⁵, υπόθεση Rüffert⁵⁶ και υπόθεση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου⁵⁷) λειτουργεί απορρυθμιστικά για το συλλογικό εργατικό δίκαιο, δίνοντας προβάδισμα στις οικονομικές ελευθερίες κατά την σύγκρουσή τους με τα συνδικαλιστικά δικαιώματα. Η καταπολέμηση του φαινομένου του κοινωνικού dumping μέσω της δημιουργίας ενός ενιαίου κατώτατου μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση, φαίνεται να αποτελεί την μόνη ουσιαστική λύση που προτείνεται από την θεωρία.⁵⁸

Επίλογος

Η πορεία της εθνικής οικονομίας κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, δεν μπορούμε να πούμε ότι δικαίωσε τις μνημονιακές επιλογές ούτε στον πεδίο του εργατικού δικαίου. Η μείωση του μισθολογικού κόστους της εργασίας, η οποία επετεύχθη μέσω της αναγκαστικής σύγκρουσης θεμελιακών διατάξεων του Συντάγματός και της κυριαρχικής επέμβασης του νομοθέτη στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας με την ρύθμιση των ουσιαστικών όρων εργασίας, δεν φαίνεται να επέφερε κατά την γνώμη μας τα αναμενόμενα αποτελέσματα, δηλαδή μείωση της ανεργίας και ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας της εθνικής μας οικονομίας. Τουναντίον, φαίνεται το εργατικό δίκαιο να έχει απωλέσει την προστατευτική του λειτουργία απέναντι στην μείωση των μισθών και των συντάξεων (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) αλλά και απέναντι στην απορρύθμιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

⁵⁴ Υπόθεση C-438/05, International Transport Workers Federation and Finish Seamen's Union v Viking Line (11 Δεκεμβρίου 2007)

⁵⁵ Υπόθεση C-341/05, Laval v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, (18 Δεκεμβρίου 2007)

⁵⁶ (C-346/06), <http://curia.europa.eu>

⁵⁷ (C-319/06), <https://publications.europa.eu>

⁵⁸ **Κ. Παπαδημητρίου**, «Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός», ΕΕργΔ, τόμος 73^{ος}, έτος 2014, σελ. 7

Στον αντίποδα, η ολοένα και μεγαλύτερη συρρίκνωση του μισθολογικού κόστους της εργασίας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων στην αγορά, τόσο εντός όσο και εκτός της χώρας μας, επιτάσσει την λήψη μέτρων για την διατήρηση της βιωσιμότητάς τους, αλλά και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας εν γένει, χωρίς ωστόσο να μετακυλίεται το βάρος της μείωσης της εργοδοτικής δαπάνης στους εργαζομένους.

Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού προτείνεται μία προσέγγιση η οποία παράγει το ίδιο αποτέλεσμα σε ότι αφορά τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων χωρίς την περεταίρω συμπίεση του εισοδήματος των εργαζομένων, μέσω της ελάφρυνσης της φορολογίας των επιχειρήσεων αλλά και του κόστους ασφάλισης.

Σε ότι αφορά το εισόδημα των εργαζομένων, δεδομένου ότι σήμερα είναι από δύσκολη έως ακατόρθωτη η αύξηση των μισθών προτείνεται της η σταδιακή μείωση του φόρου εισοδήματος, ώστε να αυξηθεί το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων χωρίς αύξηση των ονομαστικών μισθών.⁵⁹

Είναι αδήριτη ανάγκη να μεταβεί η χώρα μας σε μία οικονομική και εργασιακή σταθερότητα η οποία θα εξασφαλίσει σιγά σιγά την επαναφορά των πραγμάτων στην ομαλότητα και την ανάπτυξη αλλά και την επιστροφή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Βιβλιογραφία

1. *Γ. Λεβέντης - Κ. Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2011.
2. *Ι. Ληξουριώτης*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις ΝοΒ 2017.
3. *Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.* – Ετήσια Έκθεση 2017, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση».
4. *Δ. Τραυλός – Τζανετάτος*, «Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκουλας 2013.

⁵⁹ *Γ. Αγαπητού*, «Η φορολόγηση του εισοδήματος από εργασία, οι εργαζόμενοι και το κράτος», Δ.Ε.Ν. τεύχος 1705, έτος 2017, σελ 84

Άρθρα- Μελέτες

1. **Κ. Δημαρέλλης** «Νομιμότητα της περικοπής επιδομάτων σε σχέση προς τον ανταποδοτικό χαρακτήρα του μισθού και το είδος της παρεχόμενης εργασίας», Δ.Ε.Ν 2016, τεύχος 1690
2. **Γεώργιος Θεοδόσης**, «Η επέμβαση του νομοθέτη στους οικονομικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας: προϋποθέσεις και όρια», ΕΕργΔ, τεύχος 1, έτος 2015.
3. **Χρήστος Καρατζάς**, «Η σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία», περιοδικό «ΣυνΕργασία» Νοέμβριος 2015, Τεύχος 43.
4. **Δ. Λαδάς**, «Το επίδομα γάμου», Γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν., τεύχος 1722 , έτος 2017.
5. **Δ. Λαδάς**, «Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας», ΕΕργΔ, τόμος 71^{ος}, έτος 2012.
6. **Γ. Λεβέντης**, «Οι συνταγματικές εγγυήσεις της συλλογικής αυτονομίας», ΕΕργΔ, τεύχος 2, έτος 2017.
7. **Κ. Παπαδημητρίου**, «Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός», ΕΕργΔ, τόμος 73^{ος}, έτος 2014.
8. **Δ. Σιδέρη**, «Η ποσοτική και ποιοτική υποβάθμιση του προνομιακού χαρακτήρα των εργατικών απαιτήσεων στην αναγκαστική εκτέλεση και στην πτώχευση», Δ.Ε.Ν, τεύχος 1714, έτος 2017.

Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

1. <http://www.capital.gr/epixeiriseis>, Αλεξάνδρα Γκίτση, «Πάνω από 90 επιχειρήσεις βάζουν λουκέτο καθημερινά».
2. <http://www.efsyn.gr> , Άρτεμις Σπηλιώτη, «Σημάδια σταθεροποίησης στην αγορά».
3. <https://publications.europa.eu>
4. <http://curia.europa.eu>
5. www.nomos.gr