

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων



Ιανουάριος 2018

🗨️ **Επίσχεση εργασίας - Η ασφάλιση
κατά την επίσχεση εργασίας**



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Ορισμός
2. Προϋποθέσεις άσκησης
3. Τρόπος άσκησης

σελ.

4

4. Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος επίσκεψης εργασίας
5. Συνέπειες επίσκεψης εργασίας

σελ.

5

6. Δικαίωμα επιδότησης από τον ΟΑΕΔ
7. Η ασφάλιση στην επίσκεψη εργασίας

σελ.

6

8. Βιβλιογραφία

Συντάκτρια
Μαρία Κουφοπούλου

1 Ορισμός

Ως επίσχεση εργασίας ορίζεται το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή εργασίας έως ότου ο εργοδότης να εκπληρώσει κάποια δική του ληξιπρόθεσμη υποχρέωση που απορρέει από την εργασιακή σχέση και ως προς την οποία έχει καταστεί υπερήμερος.

Το δικαίωμα της επίσχεσης προβλέπεται στο άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα, σύμφωνα με το οποίο: *«Αν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής έως ότου ο δανειστής να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (δικαίωμα επίσχεσης)».*

Η συνθέστερη περίπτωση άσκησης δικαιώματος επίσχεσης εργασίας απαντάται όταν ο εργοδότης δεν καταβάλλει τους δεδουλευμένους μισθούς του εργαζομένου. Τότε, ο εργαζόμενος δύναται να ασκήσει επίσχεση εργασίας, αρνούμενος την εφεξής παροχή της εργασίας του, αναμένοντας την εξόφληση των αποδοχών του. Είναι δυνατόν όμως να ασκηθεί επίσχεση εργασίας και για άλλες ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις του εργοδότη, υπό τους κάτωθι πάντοτε όρους.

2 Προϋποθέσεις άσκησης

Για το νόμιμο της άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας προϋποτίθεται η σύμβαση εργασίας να είναι έγκυρη και ενεργή (δηλαδή να μην έχει λυθεί) και επίσης η αξίωση του εργαζομένου να είναι απαιτητή και να μην εξαρτάται από αίρεση ή προθεσμία. Επίσης, θα πρέπει η αξίωση του εργαζομένου να είναι συναφής προς την παροχή της εργασίας, δηλαδή να παράγεται από τη σύμβαση εργασίας ευθέως ή έμμεσα. Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας δεν θα πρέπει να γίνεται καταχρηστικά, όπως αναλυτικά αναφέρεται κατωτέρω.

Σημειώνουμε ότι το δικαίωμα επίσχεσης της παροχής της εργασίας μπορεί να προταθεί από τον εργαζόμενο και όταν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ΟΤΑ ή ΝΠΔΔ, εφόσον οι διαφορές προκύπτουν από σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

3 Τρόπος άσκησης

Η επίσχεση εργασίας ασκείται με απλή δήλωση του εργαζομένου προς τον εργοδότη ότι παύει να παρέχει την εργασία του μέχρι αυτός να του καταβάλει τις καθυστερούμενες αποδοχές. Η δήλωση αυτή μπορεί να γίνει και προφορικά, θα πρέπει όμως πάντοτε να προσδιορίζεται στη δήλωση η αξίωση την οποία απαιτεί να ικανοποιήσει ο εργοδότης και επιπλέον να είναι σαφής ως προς τη βούληση άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης, ώστε αυτή να μη δύναται να εκληφθεί ως άρνηση μόνο παροχής εργασίας. Συνηθίζεται για λόγους αποδεικτικούς η δήλωση επίσχεσης να γίνεται εγγράφως και να επιδίδεται προς τον εργοδότη από δικαστικό επιμελητή.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας ασκείται ατομικά, αλλά είναι δυνατόν περισσότεροι εργαζόμενοι να προβούν στην άσκηση του εν λόγω δικαιώματος συλλογικά (ομαδική επίσχεση). Επισημαίνουμε ότι και σε αυτή την περίπτωση το δικαίωμα παραμένει ατομικό και δεν καθίσταται συλλογικό, ώστε να μπορεί να υποκατασταθεί στην άσκηση του η συνδικαλιστική οργάνωση για λογαριασμό των εργαζομένων τους οποίους αφορά.

4 Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος επίσχεσης εργασίας

Όπως προαναφέρθηκε, η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας απαγορεύεται να γίνεται καταχρηστικά, δηλαδή κατά τρόπο ο οποίος να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι είναι καταχρηστική η επίσχεση εργασίας όταν η οφειλόμενη απαίτηση είναι ασήμαντη ή όταν δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση στην εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή των μισθών του εργαζομένου. Το αξιόλογο ή μη της καθυστέρησης, όπως και ο σημαντικός ή όχι χαρακτήρας της απαίτησης, κρίνεται από το δικαστήριο σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και συνυπολογίζονται οι οικονομικές συνθήκες και οι ανάγκες του εργαζομένου.

Επίσης, έχει κριθεί καταχρηστική η επίσχεση εργασίας όταν η καθυστέρηση οφείλεται σε απρόβλεπτες περιστάσεις, καθώς και όταν αυτή προξενεί δυσβάσταχτη και δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη σε σχέση με το σκοπούμενο αποτέλεσμα. Λαμβάνεται ακόμη υπόψη ο βαθμός υπαιτιότητας του εργοδότη στην καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών και εξετάζεται αν αυτή οφείλεται σε υπαιτιότητα ή δυστροπία του ή στην ιδιαίτερη δυσχερή οικονομική κατάσταση ή σε μία αιφνίδια και απρόβλεπτη συνθήκη ή σε πρόσκαιρη δυσπραξία, η οποία είχε γνωστοποιηθεί στον εργαζόμενο.

Αναφέρουμε επίσης ότι, δεδομένου ότι η επίσχεση εργασίας θεωρείται μέσο διασφάλισης του μισθού του εργαζομένου, έχει θεωρηθεί πως είναι καταχρηστική όταν ο εργοδότης είναι αξιόχρεος και αξιόπιστος, οπότε και η εκπλήρωση των υποχρεώσεών του θεωρείται βέβαιη.

Επιπλέον, έχει κριθεί ότι η επίσχεση εργασίας είναι καταχρηστική όταν η απαίτηση του μισθωτού κατά του εργοδότη αμφισβητείται ή είναι ανεκκαθάριστη (για παράδειγμα, όταν υπάρχει αμφισβήτηση ως προς την οφειλή ή όχι κάποιων επιδομάτων), ιδίως δε αν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση της απαίτησής του, παρά την πρόσκληση που του απηύθυνε ο εργοδότης.

5 Συνέπειες επίσχεσης εργασίας

Η επίσχεση εργασίας, όταν ασκείται σύννομα, έχει ως συνέπεια την απαλλαγή του εργαζομένου από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του. Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παράσχει την εργασία του σε μεταγενέστερο χρόνο. Ο μισθωτός δικαιούται να άρει την επίσχεση όταν ο εργοδότης εκπληρώσει την υποχρέωση για την οποία ασκήθηκε ευθύς εξαρχής το δικαίωμα της επίσχεσης. Ταυτόχρονα, ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για τους μισθούς του κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα, ο εργαζόμενος δικαιούται να απασχοληθεί σε άλλη εργασία. Σε μία τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης έχει δικαίωμα με τη σειρά του να ζητήσει να εκπέσουν από τους καθυστερούμενους μισθούς που οφείλονται κατά τη διάρκεια της επίσχεσης τα ποσά τα οποία έλαβε ο εργαζόμενος από την άλλη του εργασία, ώστε να καταβάλλει μόνο την πιθανή διαφορά. Σημειώνουμε ότι η επίσχεση εργασίας δεν λύνει την σύμβαση εργασίας, ανεξαρτήτως της διάρκειάς της.

Η υπερημερία του εργοδότη παύει με την εκπλήρωση της υποχρέωσης για την οποία έχει ασκηθεί η επίσχεση εργασίας ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργαζόμενο.

Σε περίπτωση που η επίσχεση εργασίας κριθεί ότι ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος, δεν παράγει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, δηλαδή δεν καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη και έτσι ο εργαζόμενος δεν διατηρεί την αξίωσή του στους μισθούς. Ενδέχεται δε η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του να θεωρηθεί ως εκ μέρους του καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.

Με την υπ' αριθμ. 30659/Β'239/1989 Υπουργική Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκδοθείσα κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 του Ν. 1836/1989, οι εργαζόμενοι που ασκούν δικαίωμα επίσκεψης εργασίας και παραμένουν άνεργοι επί τρεις μήνες, έχοντας πραγματοποιήσει τουλάχιστον 60 ημέρες εργασίας στο έτος που προηγείται, δικαιούνται επιδότηση επίσκεψης εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης εργασίας, υφίσταται κανονικά υποχρέωση ασφάλισης, καθώς ο εργαζόμενος δικαιούται για το χρόνο αυτό τις πλήρεις αποδοχές του. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασφαλιζεται στην κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών, δικαιούται συνέχιση της ασφάλισης στην κατηγορία αυτή. Επομένως, εφόσον ο εργοδότης δεν προβεί –ως οφείλει– στην ασφάλιση του μισθωτού, ο τελευταίος δικαιούται να προσφύγει ενώπιον του ασφαλιστικού του φορέα και να αιτηθεί την ασφαλιστική του τακτοποίηση. Το δικαίωμα αυτό του εργαζομένου διατηρείται καθ' όλο το χρονικό διάστημα της επίσκεψης εργασίας, ανεξαρτήτως της διάρκειάς της.

Πρόσφατα εκδόθηκε σχετική γνωμοδότηση από το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (υπ' αριθμ. 136/2016), σύμφωνα με την οποία, αφενός καταφάσκει ότι η υποχρέωση ασφάλισης είναι χρονικά απεριόριστη κατά τη διάρκεια της επίσκεψης εργασίας, αφετέρου όμως δίδεται ερμηνεία ότι η ασφάλιση στο ΙΚΑ δεν μπορεί να διαρκέσει πέραν ευλόγου διαστήματος, το οποίο προσδιορίζεται στους πέντε μήνες, με την αιτιολογία ότι μετά την παρέλευση του χρόνου αυτού η αποχή του μισθωτού από την εργασία του συνιστά κατά αντικειμενική κρίση σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (δηλαδή παραίτηση), εκτός αν προσκομιστεί δικαστική απόφαση που κρίνει διαφορετικά. Περαιτέρω κρίθηκε ότι τα ασφαλιστικά όργανα έχουν αυτοτελή αρμοδιότητα να ελέγχουν όλες τις παραμέτρους υπαγωγής των απασχολούμενων στην ασφάλιση, ότι οφείλουν να βεβαιώσουν το χρόνο ασφάλισης του μισθωτού και να εκδώσουν Πράξεις Επιβολής Εισφορών κατά του εργοδότη για το διάστημα των πέντε αυτών μηνών. Τέλος, κρίθηκε ότι η προσκόμιση απόφασης των πολιτικών δικαστηρίων ενώπιον των ασφαλιστικών οργάνων σε περίπτωση που η διάρκεια της επίσκεψης ξεπέρασε τους 5 μήνες δεν τα δεσμεύει αναφορικά με το διάστημα της επίσκεψης εργασίας αλλά δύνανται να κρίνουν διαφορετικά – με ειδική όμως αιτιολογία.

Σημειώνουμε ωστόσο ότι η ανωτέρω κρίση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ότι δηλαδή μετά την παρέλευση 5μηνιαίας επίσκεψης διάρκειας θεωρείται πως ο εργαζόμενος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, δεν επιβεβαιώνεται από το νόμο ούτε από την πάγια νομολογία των δικαστηρίων της χώρας. Συνίσταται όμως στους εργαζομένους, προς αποφυγή απώλειας των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων, να ελέγχουν την υπαγωγή τους στην ασφάλιση από τον ασφαλιστικό τους φορέα και σε περίπτωση που διαπιστώνουν ότι έπαυσε η ασφαλιστική τους τακτοποίηση να προβαίνουν σε καταγγελία, αιτούμενοι την πλήρη ασφαλιστική τους κάλυψη για ολόκληρο το χρονικό διάστημα της επίσκεψης εργασίας και μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας και πέραν του πεντάμηνου. Προς αυτή την κατεύθυνση είναι και το Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη της 29ης Φεβρουαρίου 2016, σύμφωνα με το οποίο καθ' όλο το χρονικό διάστημα της επίσκεψης εργασίας διατηρείται στο ακέραιο το δικαίωμα του εργαζομένου για ασφαλιστική κάλυψη.

Δημήτρης Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ΄ έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα (2015).

Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Ζ΄ έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη (2014).

ΕΕργΔ 2010 σελ. 145 επ, Χρόνης Π. Τσιμπούκης, «Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος επίσκεψης εργασίας».

ΕΕργΔ 2011 σελ. 394 επ, Χρόνης Π. Τσιμπούκης, «Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος επίσκεψης εργασίας – Ακυρότητα Καταγγελίας λόγω μη καταβολής αποζημιώσεως».

ΕεργΔ 2016 σελ. 1015 επ, «Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη της 29ης Φεβρουαρίου 2016».



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr