

## Επίσχεση Εργασίας

### Τι είναι η επίσχεση εργασίας και σε ποιες διατάξεις βασίζεται;

Η επίσχεση εργασίας βρίσκει νομικό έρεισμα στις διατάξεις των άρθρων 325, 329 και 349 του Αστικού Κώδικα. Σύμφωνα με αυτές, όταν ο μισθωτός έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη σχετική με την παροχή της εργασίας του (κατ' εξοχήν για την καταβολή του μισθού) δικαιούται, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του, να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής του παροχής, απέχοντας από την εργασία του, ώσπου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (συνήθως την καταβολή του μισθού).

### Προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης

- α) Παραβίαση ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας (συνήθως καθυστέρηση μισθολογικών παροχών) από την πλευρά του εργοδότη
- β) Να υπάρχει ληξιπρόθεσμη και εκκαθαρισμένη απαίτηση από την πλευρά του μισθωτού (να μην εξαρτάται δηλαδή από αίρεση ή προθεσμία)
- γ) Να έχει παρέλθει εύλογος χρόνος από την καθυστέρηση του εργοδότη να συμμορφωθεί προς τους όρους της σύμβασης ή του νόμου
- δ) Δήλωση του μισθωτού ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης

### Πώς ασκείται το δικαίωμα;

Το δικαίωμα της επίσχεσης ασκείται με **σαφή** δήλωση της βούλησης του μισθωτού προς τον εργοδότη. Απλή άρνηση για παροχή εργασίας - χωρίς προηγούμενη σαφή δήλωση περί άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης - μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση από την εργασία. Η δήλωση πρέπει να είναι ατομική και δεν καλύπτεται από αντίστοιχη δήλωση του συνδικαλιστικού φορέα.

Είναι ακόμα δυνατό το δικαίωμα να ασκηθεί ομαδικά (**ομαδική επίσχεση**) από περισσότερους μισθωτούς, αλλά οι προϋποθέσεις θα πρέπει να συντρέχουν στο πρόσωπο κάθε μισθωτού χωριστά.

Τέλος, για τη δήλωση δεν απαιτείται συγκεκριμένος τύπος. Μπορεί να είναι προφορική ή έγγραφη. Στην πράξη προτιμούμε το δικαίωμα να ασκείται με έγγραφη δήλωση προς τον εργοδότη, την οποία επιδίδουμε με δικαστικό επιμελητή (ώστε να αποδεικνύεται ευχερώς ότι η δήλωση περιήλθε σε αυτόν και να προκύπτει και η ημερομηνία της άσκησης του δικαιώματος).

### Συνέπειες της επίσχεσης

Η επίσχεση οδηγεί σε **αναστολή** της σχέσης εργασίας (Επομένως δεν νοείται άσκηση του δικαιώματος όταν η εργασιακή σχέση βρίσκεται ήδη σε αναστολή π.χ. με τη θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα). Με την άσκηση του δικαιώματος ο μισθωτός απαλλάσσεται από την υποχρέωσή του για παροχή της εργασίας, αφού η παροχή καθίσταται αδύνατη από υπαιτιότητα του εργοδότη. Ο εργαζόμενος οφείλει να επιστρέψει στην εργασία του, όταν ο εργοδότης εκπληρώσει τον ουσιώδη όρο της σύμβασης ή του νόμου που παραβίασε και καταβάλλει τους τυχόν καθυστερημένους μισθούς για τον χρόνο πριν την επίσχεση (αν το δικαίωμα έχει ασκηθεί για καθυστέρηση μισθών) καθώς και τους μισθούς που οφείλονταν κατά τη διάρκεια της επίσχεσης.

Με άλλα λόγια και ειδικά στη συνηθέστερη περίπτωση της καθυστέρησης μισθών, η επίσχεση έχει ως συνέπεια ότι αν και ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του, δεν είναι υπερήμερος αυτός αλλά ο εργοδότης, ο οποίος έχει την υποχρέωση όσο διαρκεί η υπερημερία του, όσο δεν καταβάλει δηλαδή τις καθυστερούμενες αποδοχές, να πληρώνει στον εργαζόμενο τις αποδοχές του σαν να εργαζόταν κανονικά.

### **Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης (περιπτώσιολογία)**

Όπως κάθε δικαίωμα, έτσι και η επίσχεση υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή απαγορεύεται αν ασκείται καταχρηστικά. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης συνιστούν ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) Όταν αποσκοπεί στον εξαναγκασμό του εργοδότη να χορηγήσει παροχές που δεν είναι ήδη γεννημένες και ληξιπρόθεσμες ή να δεχθεί γενικότερα συνδικαλιστικά αιτήματα (π.χ. αποκατάσταση απολυθέντων συναδέλφων)
- β) Όταν η αξίωση του μισθωτού αμφισβητείται βάσιμα ως προς την ύπαρξη ή ως προς το ύψος του οφειλόμενου ποσού
- γ) Όταν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση αμφισητούμενης αξίωσης
- δ) Όταν η αξίωση του μισθωτού είναι ασήμαντη
- ε) Όταν η καθυστέρηση από την πλευρά του εργοδότη δεν είναι μακρόχρονη
- στ) Όταν η καθυστέρηση της καταβολής των αποδοχών δεν οφειλόταν σε υπαιτιότητα ή δυστροπία της εργοδότη, αλλά στην ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική κατάστασή του και τούτο ήταν γνωστό στον εργαζόμενο
- ζ) Όταν ο καθυστερούμενος μισθός δεν είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαίος για τη διαβίωση του μισθωτού
- η) Όταν η επίσχεση εργασίας προκαλεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη
- θ) Όταν ο εργοδότης είναι γενικά φερέγγυος σε ό,τι αφορά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του.

### **Επιδότηση κατά τη διάρκεια της επίσχεσης**

Στο νόμο προβλέπεται ότι σε περίπτωση που ο μισθωτός παραμένει άνεργος κατά τη διάρκεια της επίσχεσης δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας, εφόσον συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις επιδότησης ανέργου. Η επιδότηση καλύπτει κατ' ανώτατο όριο διάστημα τριών (3) μηνών.