



# Παροχή σε είδος και μισθός



**A. A. Αργυριάδης  
& Συνεργάτες**  
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Χριστίνα Μαγγάρη

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

χειρήσεων.

Η δυνατότητα καταβολής μισθού σε είδος δεν θα πρέπει να δημιουργεί την εντύπωση ότι μπορεί να αντικαθιστά πλήρως το μισθό σε χρήμα και ότι αυτά τα δύο είδη αποτελούν ισοδύναμες μορφές τακτικών αποδοχών, που υπόκεινται στην συμβατική ελευθεριότητα των μερών να το διαμορφώσουν κατά βούληση. Ο νομοθέτης με τον νόμο 3248/1955 τοποθετείται ως προς την παροχή σε είδος και θέτει περιορισμούς. Συγκεκριμένα, το άρθρο 4 προβλέπει ρητά ότι επιτρέπεται η συμφωνία για καταβολή του μισθού σε είδος αποκλειστικά και μόνο ως προς ένα μέρος του και όχι στο σύνολό του. Σίγουρα, αυτός ο περιορισμός εξυπηρετεί στο να εξασφαλίζει την ελευθερία του εργαζομένου να αξιοποιεί όπως επιθυμεί την αμοιβή του, διαμορφώνοντας τους όρους και τις συνθήκες της ζωής του, χωρίς να υποχρεούται, σε αντίθετη περίπτωση, να δεχτεί παροχές που δεν τον εξυπηρετούν. Γίνεται αντιληπτό από την εν λόγω διάταξη του νόμου ότι δεν συμπεριλαμβάνεται στον περιορισμό αυτό ο κλάδος της γεωργίας «δύνανται να επιτρέπουν την μερικήν καταβολήν του ημερομισθίου εις είδος, εις τας βιομηχανίας ή τα επαγγέλματα όπου ο

**Η** εργασιακή σχέση, που διέπει τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, χαρακτηρίζεται από την ανταλλακτική της φύση, κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης τον μισθό ως αντιπαροχή. Ο μισθός, ο οποίος αποτελεί τον κεντρικό άξονα στις συμβάσεις εργασίας, δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην καταβολή του σε χρήμα, όπως κατά κανόνα είθισται στη σύγχρονη οικονομία, αλλά και σε παροχή σε είδος. Η αμοιβή του μισθωτού σε είδος αν και αποτελεί εξαίρεση, συναντάται στην πράξη και είναι κρίσιμο να διακρίνεται από τις παροχές σε είδος που χορηγούνται στους εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επι-

τρόπος ούτος της πληρωμής είναι συνήθης ή ευκαταίως λόγω της φύσεως της περί ης πρόκειται βιομηχανίας ή επαγγέλματος.» και συνεπώς δεν απαγορεύεται η καταβολή του συνόλου των αποδοχών σε είδος, πρακτική ωστόσο που παρατηρείται στον συγκεκριμένο τομέα. Επιπλέον περιορισμός καταλαμβάνει και το είδος της παροχής κατά τον οποίο απαγορεύεται απόλυτα να αποτελεί παροχή σε είδος οποιοδήποτε αλκοολούχο ποτό και επιβλαβές φάρμακο. Παράλληλα, επιβάλλεται η παροχή σε είδος να διέπεται από δύο βασικά κριτήρια: πρώτον, η συγκεκριμένη παροχή να είναι πρόσφορη για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του, ήτοι να είναι χρήσιμη για τον ίδιο και να τον εξυπηρετεί και δεύτερον, να διέπεται από την αρχή της λογικής και δίκαιης αποτίμησης των παροχών. Κατ' αυτό το τρόπο αμβλύνεται η προβληματική που αναπτύσσεται κατά την οποία ακόμα και η μερική παροχή σε είδος περιορίζει την ελευθερία του εργαζομένου να ορίσει την ζωή του κατά βούληση και τον αναγκάζει να συμβαδίσει με μία παροχή που ενδεχομένως να είναι άνευ χρησιμότητας για τον ίδιο, καθώς επίσης και οι πιθανότητες καταστράτηγησης του νόμου. Με το προεδρικό διάταγμα 62/2025 με το οποίο κωδικοποιείται το εργατικό δίκαιο τίθεται ακόμα ένας περιορισμός στο άρθρο 149, όπου τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος.

Έχει υποστηριχθεί, ότι εφόσον ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε χρηματική αξία, συνάγεται η απαγόρευση καταβολής μέρος του σε είδος και συνεπώς δεν θα έπρεπε να θεωρείται νόμιμη οποιαδήποτε τέτοια πρακτική, ανεξαρτήτως του είδους της παροχής. Σε αυτήν την περίπτωση η παροχή σε είδος μπορεί να καταβάλλεται πλέον του νόμιμου χρηματικού μισθού.

Η παροχή σε είδος ως μισθός δεν προκύπτει αυθαίρετα από τον εργοδότη, ούτε μετατρέπε-

ται μέρος του χρηματικού μισθού σε παροχή σε είδος μονομερώς, αλλά πρέπει να προβλέπεται είτε στο νόμο, είτε σε συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε σε διαιτητική απόφαση είτε τέλος σε ατομική σύμβαση εργασίας. Καθίσταται εμφανής, συνεπώς, η πρόθεση του νομοθέτη να δώσει παρεπόμενο χαρακτήρα στη σε είδος καταβολή του μισθού.



Το κρίσιμο ζήτημα με πρακτική σημασία αποτελεί αν η παροχή σε είδος, η οποία χορηγείται έχει μισθολογικό χαρακτήρα. Η διάταξη 152 του Π.Δ. 62/2025 ρυθμίζει τις παροχές σε είδος, οι οποίες δεν συνδέονται ρητά με τον μισθό του εργαζομένου. Οι παροχές αυτές χορηγούνται οικειοθελώς από τον εργοδότη και αποσκοπούν στην παραγωγικότητα και λειτουργικότητα της επιχείρησής του, είτε στην κάλυψη εξόδων του εργαζομένου, που δαπάνησε για λογαριασμό του εργοδότη. Τέτοιες παροχές έχουν κριθεί η τροφή και στέγη εντός του ξενοδοχείου που χορηγείται στους υπαλλήλους ξενοδοχειακής επιχείρησης εφόσον η διαρκής παρουσία τους είναι αναγκαία ή το ξενοδοχείο βρίσκεται σε δυσπρόσβαστη περιοχή, όπως επίσης και η διάθεση οχήματος από τον εργοδότη στον μισθωτό του για μετακινήσεις που

εξυπηρετούν αποκλειστικά τις ανάγκες της επιχείρησης και κατ' επέκταση στο ίδιο πλαίσιο η κάλυψη εξόδων κίνησης ή βενζίνης.

Η παροχή που αποτιμάται σε χρήμα αποτελεί μισθό, σύμφωνα με την ορθή ερμηνεία των άρθρων 648, 649 και 653 Α.Κ., εφόσον πρόκειται για τακτικές αποδοχές και δεν υπάγεται στην προαναφερθείσα κατηγορία. Ως μισθός γίνεται αντιληπτό ότι συνυπολογίζεται μαζί με τον χρηματικό μισθό, διαμορφώνοντας κατ' αυτό τον τρόπο το συνολικό μισθό του εργαζομένου. Η χρηματική αποτίμηση του μισθού σε είδος είναι απολύτως αναγκαία ώστε να είναι δυνατός ο έλεγχος ότι τηρείται και καταβάλλεται ο συμφωνημένος μισθός και εφόσον αυτή η παροχή δεν καταβληθεί ή χορηγηθεί μειωμένη, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στη θέση του το χρηματικό αντίτιμο της μη καταβληθείσας παροχής. Η αποτίμηση γίνεται σύμφωνα με την αντίστοιχη πρόβλεψη του νόμου ή της σύμβασης, είτε συλλογικής είτε ατομικής και σε περίπτωση ελλείψεως πρόβλεψης η αποτίμηση βασίζεται στην αξία της παροχής στην ελεύθερη αγορά, ήτοι η τιμή στην οποία προσφέρεται στην αγορά, ανεξαρτήτως το ποσό που δαπανάει ο εργοδότης για το συγκεκριμένο είδος παροχής\*. Η σημασία της αποτίμησης του μισθού σε είδος σε χρηματικές μονά-

δες και ο συνυπολογισμός του με τον μισθό σε χρήμα αναδεικνύεται στην περίπτωση των παρεπόμενων επιδομάτων όπως εορτών και αδειών, των αποζημιώσεων, της ασφαλιστικής τάξης και των ασφαλιστικών εισφορών, καθώς αυτά θα υπολογιστούν βάσει του συνολικού ύψους του διαμορφωμένου μισθού. Η αναγκαιότητα της χρηματικής αποτίμησης του μισθού σε είδος αποτελεί ακόμα μία ένδειξη της προτεραιότητας που αποδίδεται στο χρηματικό μισθό.

Ο μισθός σε είδος απολαμβάνει την ίδια μεταχείριση με τον μισθό σε χρήμα, είτε φορολογικά όπου κατατάσσεται στο φορολογητέο εισόδημα, με την διαφοροποίηση ότι χρειάζεται να υπερβαίνει σε οικονομική αξία τα τριακόσια (300) ευρώ και εξαιρουμένης της παραχώρησης οχήματος και στέγης, είτε αναφορικά με τις αξιώσεις που γεννά, όπως σε περίπτωση μη καταβολής της παροχής σε είδος ή πλημμελούς παραχώρησης αποτελεί μη πληρωμή του μισθού\*\*.

---

\* Δημήτρης Ζερδελής - *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ζ'* έκδοση, σελ. 427.

\*\* Ιωάννης Δ. Κουκιάδης - *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας Γ'* έκδοση, σελ. 814-816.

