



# Συμφηφισμός ανώτερων αποδοχών

## Πότε επιτρέπεται & ποιοι οι περιορισμοί



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

Γράφει η Χρύσα Μαγιώνα  
Δικηγόρος Παρ' Εφέτες  
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"

**Κ**υρίαρχο ρόλο στην εργασιακή σχέση διαδραματίζει ο μισθός που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο γιατί ο μισθός αποτελεί τη βασική αιτία για την οποία υφίσταται η σύμβαση εργασίας, αλλά και για τον λόγο ότι η πλειοψηφία των διαφορών που ανακύπτουν κατά τη σύναψη, τη λειτουργία αλλά και τη λύση της εργασιακής σχέσης έχουν να κάνουν με το ζήτημα του μισθού. Έτσι ζητήματα που σχετίζονται με την υπερημερία ή την αδυναμία για την παροχή της εργασίας, ο θεσμός της άδειας, το πρόβλημα του χρόνου εργασίας έχουν άμεση σχέση και αλληλοεπιδρούν με το θέμα

της διατήρησης της οφειλής ή της αύξησης του ύψους του μισθού. Επιπλέον, το επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι το ζήτημα του μισθού, ενώ ακόμη και αυτός ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων αναφέρεται κατά το κύριο μέρος του στην εξασφάλιση του μισθού. Παράλληλα, ο μισθός διατηρεί εξέχουσα θέση και στο κοινωνικοοικονομικό σύστημα, καθώς ο μισθός αποτελεί το βασικό μέσο για τη διαμόρφωση της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής ενός κράτους.

### ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΟΥ

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη τόσο της θεωρίας όσο και της νομολογίας, ο ορισμός που χρησιμοποιείται για την έννοια του μισθού είναι ο εξής: «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». Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό μισθός είναι κάθε παροχή σε χρήμα ή σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κ.τ.λ.), που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, τακτικώς ή αδιαλείπτως και ανεπιφυλάκτως και ορίζεται ως το συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα

της εργασίας που παρέχεται από τον δεύτερο για λογαριασμό του πρώτου, είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας (ρητά ή σιωπηρά, έγγραφα ή προφορικά, αρχικά ή κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας), είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση, είτε με κρατική ρύθμιση, όπως πχ με υπουργική απόφαση. Ο μισθός δηλαδή αποτελεί την αντιπαροχή για την προσφερόμενη εργασία, το οικονομικό αντάλλαγμα, την οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας, μία συνεχής και τακτική στον χρόνο παροχή (ΑΠ 695/2001, ΑΠ 53/1994, ΑΠ 1937/1988). Ωστόσο, μισθό αποτελεί κατ' αρχήν κάθε παροχή του εργοδότη, όχι μόνο η κύρια, άλλα κάθε πρόσθετη παροχή οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που παρέχεται ως αντάλλαγμα για την απασχόληση του μισθωτού, η οποία καταβάλλεται τακτικά επί μακρύ σχετικά χρονικό διάστημα, ακόμη κι αν δίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη. Στη σύγχρονη εποχή μισθός δεν είναι μόνο το τίμημα που δίνεται ως αντιπαροχή για την προσφερόμενη εργασία, αλλά στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και οι διάφορες πρόσθετες παροχές και επιδόματα που δεν σχετίζονται άμεσα με την εργασία που προσφέρεται, όπως βραβεία παραγωγής, αυξημένης αποδοτικότητας, ποσοστά προμήθειες σε εξωτερικούς υπαλλήλους, με τα οποία επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική και ποιοτική απόδοση της εργασίας. Οι πρόσθετες αυτές παροχές είναι δυνατό να έχουν ποικίλες αιτίες, όπως την αρχαιότητα του μισθωτού, την οικογενειακή του κατάσταση κλπ. Όπως δέχεται πάγια πλέον η νομολογία, τα επιδόματα αυτά αποτελούν μέρος του μισθού, άσχετα αν καταβάλλονται βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, βάσει νόμου ή ΣΣΕ, με την προϋπόθεση βέβαια ότι καταβάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως, ως αντάλλαγμα της εργασίας.

Η έννοια του μισθού υπερβαίνει την απλή ανταλλαγή εργασίας με χρήμα, αποτελώντας το θεμέλιο της κοινωνικής αξιοπρέπειας και της επιβίωσης του ατόμου. Σήμερα ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται στα 880 ευρώ έχο-

ντας τεθεί σε ισχύ από την 1η Απριλίου 2025. Σύμφωνα με τις επίσημες ανακοινώσεις του Υπουργείου Εργασίας, η διαδικασία για τη νέα αναπροσαρμογή βρίσκεται σε εξέλιξη, με τον νέο αυξημένο μισθό να αναμένεται να εφαρμοστεί την 1η Απριλίου 2026.

Η προστασία του μισθού συγκροτεί ένα ισχυρό πλέγμα κανόνων που ξεκινά από το Σύνταγμα (Άρθρο 22), το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα στην εργασία και την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, συνδέοντας άρρηκτα την αμοιβή με την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Σε εθνικό επίπεδο, η νομοθεσία διασφαλίζει τον κατώτατο μισθό ως δίχτυ ασφαλείας, επιβάλλει την υποχρεωτική καταβολή μέσω τραπεζής και προστατεύει τον εργαζόμενο από μονομερείς βλαπτικές μεταβολές, ενώ σε περίπτωση πτώχευσης οι μισθολογικές απαιτήσεις ικανοποιούνται προνομιακά. Παράλληλα, το πλαίσιο αυτό ενισχύεται από το Ευρωπαϊκό Δίκαιο, με την πρόσφατη Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς και τις διατάξεις για τη μισθολογική διαφάνεια, καθώς και από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, η οποία θέτει αυστηρούς περιορισμούς στις κατασχέσεις μισθών, διασφαλίζοντας ότι ο εργαζόμενος διατηρεί πάντα τους πόρους που απαιτούνται για τον βιοπορισμό του.

Το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο προστασίας του μισθού συγκροτεί έναν ισχυρό μηχανισμό διασφάλισης της εργασιακής αξιοπρέπειας, με κεντρικό πυλώνα τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (Άρθρο 27-31), ο οποίος κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και την διαπραγμάτευση, την προστασία από αδικαιολόγητη απόλυση, δίκαιες συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία και την ασφάλεια. Η προστασία αυτή εξειδικεύεται, μέσω της Οδηγίας 2022/2041 για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς, η οποία υποχρεώνει τα κράτη-μέλη να ευθυγραμμίζουν τις αμοιβές με το πραγματικό κόστος ζωής και την αγοραστική δύναμη, ενισχύοντας ταυτόχρονα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συμπληρωματικά, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Άρθρο 3 - 4) αναγνω-

ρίζει ρητά το δικαίωμα σε μια δίκαιη αμοιβή που θα εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του, ενώ η επερχόμενη εφαρμογή της Οδηγίας για τη Μισθολογική Διαφάνεια στοχεύει στην οριστική εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων και στην ενδυνάμωση της θέσης του εργαζομένου στην αγορά εργασίας.



### ΣΗΜΑΣΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΟΡΙΟΥ

Η αμοιβή της εργασίας πρέπει να διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης που επιτρέπει στον εργαζόμενο και την οικογένειά του να συμμετέχουν ισότιμα στην κοινωνική ζωή. Η θεσμοθέτησή του, λειτουργεί ως ανάχωμα στην εργασιακή φτώχεια και την εκμετάλλευση, μετατρέποντας τον μισθό από απλό αντάλλαγμα σε μέσο αυτοπραγμάτωσης και κοινωνικής προστασίας. Οποιαδήποτε προσπάθεια καταστρατήγησής του μέσω παράνομων συμφηφισμών πλήττει τον πυρήνα της κοινωνικοοικονομικής προέκτασης του μισθού και παραβιάζει κανόνες δημόσιας τάξης που προστατεύουν την ίδια την υπόσταση του εργαζόμενου ως ανθρώπου.

Η ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2022/2041 στο ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 5163/2024 φέρνει μια ιστορική αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα βασίζεται σε έναν μαθηματικό τύπο (αλγόριθμο) που συνδέει τις αυξήσεις με τον πληθωρισμό και την παραγωγικότητα της οικονομίας, διασφαλίζοντας ότι ο μισθός δεν θα μπο-

ρεί πλέον να μειωθεί. Παράλληλα, η οδηγία επιβάλλει στην Ελλάδα τη σύνταξη σχεδίου δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ώστε να καλύπτουν το 80% των εργαζομένων, ενώ για πρώτη φορά ο κατώτατος μισθός θα επεκταθεί και στον δημόσιο τομέα.

Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο λειτουργεί ως ένας κρίσιμος θεσμικός μηχανισμός που εξασφαλίζει ένα «δίχτυ ασφαλείας» για το πιο ευάλωτο τμήμα του εργατικού δυναμικού, προστατεύοντας την αγοραστική δύναμη των πολιτών απέναντι στις πληθωριστικές πιέσεις. Μέσω της αύξησης των αποδοχών, ενισχύεται άμεσα η ιδιωτική κατανάλωση, καθώς οι χαμηλόμισθοι τείνουν να διοχετεύουν το σύνολο του εισοδήματός τους στην αγορά αγαθών και υπηρεσιών, τροφοδοτώντας έτσι τον κύκλο της τοπικής οικονομίας και της επιχειρηματικότητας. Παράλληλα, η ύπαρξη ενός εθνικού ορίου αμοιβών συμβάλλει δραστικά στη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων και της φτώχειας, ενώ ενισχύει τα δημόσια έσοδα μέσω των αυξημένων ασφαλιστικών εισφορών, διασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος. Σε κοινωνικό επίπεδο, η επάρκεια του μισθού μεταφράζεται σε βελτιωμένη ψυχική υγεία, μείωση του στρες επιβίωσης και ενεργή συμμετοχή του ατόμου στις κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες, ενισχύοντας τελικά τη συνολική ευημερία και τη συνοχή της χώρας.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, ανακύπτει μείζον ζήτημα στις περιπτώσεις που είτε ευθέως είτε εμμέσως ο εργαζόμενος στερείται του νομίμου μισθού. Ένας τρόπος καταστρατήγησης των κατωτάτων μισθολογικών ορίων αποτελεί και ο συμφηφισμός ανώτερων αποδοχών με νόμιμες, υποχρεωτικές ή προαιρετικές αυξήσεις.

### ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ ΚΑΙ ΠΟΤΕ ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ

Ο συμφηφισμός ανώτερων αποδοχών με νόμιμες αυξήσεις ή άλλες αξιώσεις επιτρέπεται κατά βάση όταν **έχει συμφωνηθεί ρητά** στην ατομική σύμβαση εργασίας ότι ο καταβαλλόμενος μισθός (συμβατικός) καλύπτει και μελλοντικές

προσαυξήσεις, όπως οι τριετίες ή επιδόματα που ορίζει ο νόμος. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης μπορεί νόμιμα να «απορροφήσει» μια αύξηση του κατώτατου μισθού στο πλεόνασμα που ήδη δίνει στον εργαζόμενο, υπό την προϋπόθεση ότι το τελικό ποσό παραμένει **ίσο ή ανώτερο από το νόμιμο όριο**. Αντίθετα, ο συμψηφισμός απαγορεύεται μονομερώς από τον εργοδότη. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 664 του Αστικού Κώδικα, απαγορεύεται αυστηρά στον εργοδότη να συμψηφίσει τον οφειλόμενο μισθό με δικές του ανταπαιτήσεις (π.χ. ζημιές), εάν ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η μοναδική εξαίρεση σε αυτή την απαγόρευση ισχύει όταν η απαίτηση του εργοδότη προέρχεται από ζημία που προκάλεσε ο εργαζόμενος με δόλο. Τέλος, οποιοσδήποτε συμψηφισμός οδηγεί το τελικό ποσό **κάτω από τα όρια του νομοθετημένου κατώτατου μισθού θεωρείται άκυρος και συνιστά καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας**.

Νομολογιακά (καθώς νομοθετική πρόβλεψη δεν υπάρχει), λοιπόν, έχει διατυπωθεί ο κανόνας ότι δεν απαγορεύεται η συνομολόγηση συμφωνίας καταλογισμού στις καταβαλλόμενες, υπέρτερες των νόμιμων, αποδοχές, όσων προσαυξήσεων δικαιούται ο μισθωτός για πρόσθετη απασχόλησή του λόγω εργασίας κατά τις Κυριακές, τις αργίες, τα Σάββατα επί συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, τις νυκτερινές ώρες (ΑΠ 176/2023, ΑΠ 1117/2017). Το ίδιο ισχύει και για την αξίωση αποζημίωσης του μισθωτού για τη στέρηση της εβδομαδιαίας αναπαύσεως σε περίπτωση κατά την οποία εργάστηκε την Κυριακή χωρίς να του χορηγηθεί συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Επιτρεπτός είναι επίσης ο συμψηφισμός των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα με τις υπέρτερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές. Ωστόσο, υπάρχουν χρηματικές αξιώσεις μισθολογικής φύσεως, οι οποίες **δε δύνανται σε καμία περίπτωση να συμψηφιστούν προς τις ανώτερες συμβατικές αποδοχές**, ακόμα και αν υπάρχει συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, καθώς ερεί-

δονται σε διατάξεις δημοσίας τάξεως. Εδώ υπάγεται **η αξίωση καταβολής του επιδόματος και των αποδοχών αδειάς, καθώς και η αξίωση πρόσθετης αμοιβής λόγω είτε νόμιμης είτε παράνομης υπερωριακής απασχόλησης**. Κατά πάγια νομολογία, γίνεται δεκτός ο παράνομος χαρακτήρας της συμφωνίας συμψηφισμού των καταβαλλομένων υπέρτερων των νόμιμων αποδοχών προς τις οφειλόμενες αποδοχές και επίδομα αδειάς. Η κρίση αυτή βρίσκει έρεισμα στις ρυθμίσεις του Α.Ν. 539/1945 που στοχεύουν στη διασφάλιση των ελάχιστων υπέρ όλων των εργαζομένων εγγυήσεων ως προς τις άδειες αναψυχής και τις συναφείς αποδοχές. Λόγω του εντόνως προστατευτικού χαρακτήρα των ρυθμίσεων αυτών, αλλά και της φύσεως τους ως διατάξεων αναγκαστικού δικαίου, απόκλιση επιτρέπεται μόνο για την εφαρμογή ευμενέστερων για τον εργαζόμενο διατάξεων και μια συμφωνία συμψηφισμού δεν έχει τον χαρακτήρα ευμενούς για τον εργαζόμενο πρόβλεψη. Αναφορικά με την υπερωριακή απασχόληση, κατά τη διάταξη του άρθρου 8 § 4 του Ν.Δ. 4020/1959 είναι άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, κατά την οποία οι αμοιβές και αποζημιώσεις για υπερωρίες θα καλύπτονται από τις καταβαλλόμενες υπέρτερες των νόμιμων αποδοχές (βλ. ΑΠ 180/2015).

Το φαινόμενο της καταστρατήγησης του κατώτατου μισθού μέσω του συμψηφισμού ανώτερων αποδοχών με το επίδομα αδειάς συνιστά παράνομη πρακτική, καθώς οι αποδοχές για υπερωρίες και το επίδομα αδειάς έχουν χαρακτήρα δημόσιας τάξης και πρέπει να καταβάλλονται αυτοτελώς. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία, ενώ ο εργοδότης μπορεί να απορροφήσει τις νόμιμες αυξήσεις ή τις τριετίες στο πλεόνασμα του συμβατικού μισθού εφόσον υπάρχει σχετική συμφωνία, η προσπάθεια ενσωμάτωσης του επιδόματος αδειάς στις τακτικές αποδοχές θεωρείται άκυρη, ακόμη και αν ο εργαζόμενος έχει συναινέσει σε αυτό. Οποιαδήποτε τέτοια μονομερής ενέργεια που «βαφτίζει» μέρος του μισθού ως επίδομα αδειάς για την αποφυγή πρόσθετων καταβολών συνιστά παράβαση της εργατικής



νομοθεσίας και ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας.

### ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η προστασία του μισθωτού έναντι της καταστράτηγησης των κατώτατων ορίων αποδοχών μέσω του συμψηφισμού ανώτερων συμβατικών αποδοχών ερείδεται επί ενός πλέγματος διατάξεων αναγκαστικού δικαίου που ενεργοποιούν την αστική και ποινική ευθύνη του εργοδότη, ενισχυόμενη από πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις. Στο πεδίο της αστικής προστασίας, οποιαδήποτε μονομερής περικοπή ή συμψηφισμός που στερείται ρητού συμβατικού ερείσματος ή παραβιάζει τα ελάχιστα νόμιμα όρια, όπως αυτά διαμορφώνονται διαχρονικά, συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά το Άρθρο 7 του Ν. 2112/1920. Ο εργαζόμενος δύναται να ασκήσει καταψηφιστική αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών, διεκδικώντας εντός της πενταετούς παραγραφής του Άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού Κώδικα τις προκύπτουσες μισθολογικές διαφορές εντόκως, ενώ με τον πρόσφατο Ν. 5053/2023 (Νόμος Γεωργιάδη) ενισχύεται η διαφάνεια των όρων εργασίας, καθιστώντας υποχρεωτική την έγγραφη ενημέρωση για κάθε μεταβολή αποδοχών. Παράλληλα, η μη καταβολή των νόμιμων αποδοχών, των δώρων εορτών και του επιδόματος αδείας συνιστά ποινικό αδίκημα δυνάμει του Α.Ν. 690/1945, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, το οποίο τιμωρείται με ποινή φυλάκισης και χρηματική ποινή, ενεργοποιώντας την αυτόφωρη διαδικασία κατόπιν εγκλήσεως. Η διοικητική προστασία εκκινεί με την υποβολή επώνυμης ή ανώνυμης καταγγελίας στην Ανεξάρτητη Αρχή

Επιθεώρησης Εργασίας (Ν. 4808/2021), η οποία καταλήγει στη σύνταξη δεσμευτικού πορίσματος και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, παρέχοντας στον εργαζόμενο τα απαραίτητα αποδεικτικά μέσα για τη δικαστική του δικαίωση μέσω του ΚΕΠΕΑ της ΓΣΕΕ, ενώ η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας καθιστά πλέον δυσχερή την απόκρυψη της υποαμοιβής και των παράνομων συμψηφισμών. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, σε συνδυασμό με το σύστημα Εργάνη II, αποτελεί το πλέον σύγχρονο εργαλείο προστασίας του εργαζομένου, καθώς διασφαλίζει την αντικειμενική καταγραφή του πραγματικού χρόνου εργασίας (έναρξη και λήξη) σε πραγματικό χρόνο. Το νόημα της εφαρμογής της έγκειται στην πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας και των αυθαίρετων συμψηφισμών, καθώς καθιστά αδύνατη την απόκρυψη υπερωριών ή πρόσθετης απασχόλησης που παλαιότερα «απορροφώτα» παράνομα σε ανώτερες αποδοχές.

Αντί επιλόγου, ο μισθός δεν είναι απλό αντάλλαγμα, αλλά το μέσο για την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η κοινωνική του λειτουργία είναι να διασφαλίζει ένα επίπεδο διαβίωσης που επιτρέπει στον εργαζόμενο και την οικογένειά του να συμμετέχουν ισότιμα στην κοινωνική και οικονομική ζωή, αποφεύγοντας την παγίδα της «εργασιακής φτώχειας». Ο μισθός αποτελεί το «ιερό» δικαίωμα του εργαζομένου. Κάθε προσπάθεια καταστράτηγησης μέσω παράνομων συμψηφισμών ή αυθαίρετων απορροφήσεων αυξήσεων δεν αποτελεί απλώς εργατική διαφορά, αλλά προσβολή της προσωπικότητας και παραβίαση υπερνομοθετικών κανόνων, ενώ η προστασία του μισθού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ευρωπαϊκή στρατηγική για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων.