

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ & ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ  
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ

**ΜΑΡΡΑ ΗΛΙΑΝΑ**

**ΣΚΑΖΑ ΓΛΥΚΕΡΙΑ**

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

**ΜΕΛΙΣΣΙΝΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ**

ΠΑΤΡΑ - ΜΑΪΟΣ 2010

σχέσης απαιτείται η συναφή σύμβασης, δηλαδή, μεταξύ μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, η οποία ο μὲν εργαζόμενος καταβολή του μισθού. Ο Κώδικας Εργατικού Κώδικα, ο οποίος αποτελεί τον κεντρικό εργατικό δίκαιο. Για τη σύμβαση εργασίας ισχύουν κανόνες που αφορούν την συναφή και το κύρος των όρων (άρθρα 1125-1127 Κ.Ε.Δ.). Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι άκυρη ή ανυπόγρατη σύμβαση εργασίας, όπως άλλωστε και η σύμβαση που αφορούν την συναφή και το κύρος των όρων (άρθρα 1125-1127 Κ.Ε.Δ.). Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι άκυρη λόγω έλλειψης δικαιοπρακτικής ικανότητας του εργαζόμενου ή του επιβαλλόμενου τύπου από ή αντιβαίνει σε απαγορευτικά ή επιβλαβή εργασιών ή επ' ουδενί.



# Η ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## Η ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Η ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

οποιοδήποτε πρόσωπο για την ολή δικαιοπραξία, ώστε, αν το πρόσωπο γίνετο ανήλικος, δεν θα επιχειρούσε τη δικαιοπραξία. Εσφαλμένες εκτιμήσεις του εργοδότη για την ικανότητα του εργαζόμενου ή η διάψευση των προσδοκιών του ως προς την ικανότητα του δεν αρκούν για να θεμελιώσουν λόγο ακύρωσης της σύμβασης. Η ακύρωση πρέπει να αφορά ιδιότητες του εργαζόμενου, οι οποίες είναι μόνιμες ή προσωρινές και αφορούν την ικανότητα του εργαζόμενου να εργάζεται (π.χ. έλλειψη φυσικής ή νοητικής ικανότητας ή ανωμαλία που προκαλείται από τραυματισμό ή ασθένεια). Η ακύρωση της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει με δικαστική απόφαση ή με δικαστική απόφαση (184 Α.Κ.). Η ακύρωση της δικαιοπραξίας δε γίνεται με δικαστική απόφαση, αλλά με δικαστική απόφαση (197,198 Α.Κ.), ευθύνη προς αποζημίωση είτε λόγω της ακύρωσης ή λόγω της ανυπόγραφτης σύμβασης όπως ορίζουν οι διάταξεις του άρθρου 180 Α.Κ. Το αληθές είναι βέβαιο ότι η άκυρη δικαιοπραξία δεν έλαβε χώρα πριν από το άρθρο 180 Α.Κ. δεν είναι βέβαιο ότι η άκυρη δικαιοπραξία δεν έλαβε χώρα πριν από το άρθρο 180 Α.Κ.

# ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

## ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

### ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

και η ακύρωση της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει με δικαστική απόφαση ή με δικαστική απόφαση (184 Α.Κ.). Η ακύρωση της δικαιοπραξίας δε γίνεται με δικαστική απόφαση, αλλά με δικαστική απόφαση (197,198 Α.Κ.), ευθύνη προς αποζημίωση είτε λόγω της ακύρωσης ή λόγω της ανυπόγραφτης σύμβασης όπως ορίζουν οι διάταξεις του άρθρου 180 Α.Κ. Το αληθές είναι βέβαιο ότι η άκυρη δικαιοπραξία δεν έλαβε χώρα πριν από το άρθρο 180 Α.Κ. δεν είναι βέβαιο ότι η άκυρη δικαιοπραξία δεν έλαβε χώρα πριν από το άρθρο 180 Α.Κ.



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρακάτω πτυχιακή εργασία έχει ως αντικείμενο την άκυρη σχέση εργασίας και την προσέγγιση αυτής τόσο θεωρητικά όσο και νομολογιακά.

Όσον αφορά τη θεωρητική προσέγγιση :

Γίνεται μια αναφορά στην έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας, η οποία περικλείει και τις βασικές έννοιες που την συνθέτουν. Ακολουθούν οι προϋποθέσεις ώστε η σύμβαση εργασίας να είναι έγκυρη. Στη συνέχεια γίνεται ανάλυση της άκυρης και ακυρώσιμης σύμβασης εργασίας, αναφέρονται οι λόγοι ακυρότητας και ακυρωσίας και οι συνέπειες που προκύπτουν από την ακυρότητα αυτής, όπως επίσης οι αξιώσεις των εργαζόμενων από παροχή εργασίας σε άκυρη σύμβαση. Στο τέλος της θεωρητικής προσέγγισης γίνεται αναφορά στη λύση της έγκυρης σχέσης εργασίας και οι λόγοι που οδηγούν σ' αυτή και ακολουθεί η λύση της άκυρης σύμβασης.

Όσον αφορά την νομολογιακή προσέγγιση:

Ύστερα από σχετική έρευνα, η οποία είχε σαν αντικείμενο την εύρεση πρακτικών που αφορούσαν την άκυρη σχέση εργασίας, πραγματοποιήθηκε η συλλογή 15 άρθρων από το νομικό περιοδικό «Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου», από το έτος 1993 έως και το 2009, τα οποία αφορούσαν άκυρες συμβάσεις εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Το κάθε πρακτικό αναλύεται σε δύο μέρη α) στο σύντομο ιστορικό και β) στη κρίση του Αρείου Πάγου.



## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

**ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ** .....σελ. 13

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**.....σελ. 14-16

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

### **1) ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

1.1.Ατομική σύμβαση εργασίας - Εννοιολογικά στοιχεία.....σελ. 18

1.1.1. Εργαζόμενοι και κατηγορίες εργαζομένων .....σελ. 19

1.1.2. Εργοδότης.....σελ. 20

1.1.3. Παροχή εργασίας .....σελ. 20

1.1.4. Μισθός .....σελ. 21

1.1.5. Το στοιχείο της διάρκειας .....σελ. 22-23

1.1.6. Το κριτήριο της εξάρτησης .....σελ. 24



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**

### **2) ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

- 2.1. Δικαιοπρακτική ικανότητα.....σελ. 26
- 2.2. Βούληση και δήλωση βουλήσεως .....σελ. 27
- 2.3. Μη ύπαρξη ελαττωματικής βούλησης .....σελ. 27
- 2.4. Συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη.....σελ. 28
- 2.5. Τύπος.....σελ. 28-29
- 2.6. Πρόσθετοι όροι.....σελ. 29



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### 3) Η ΑΚΥΡΩΣΙΜΗ ΚΑΙ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- 3.1. Το κύρος της σύμβασης εργασίας .....σελ. 31
- 3.2. Άκυρη σύμβαση εργασίας .....σελ. 32
  - 3.2.1. Μερικά άκυρη σύμβασης εργασίας .....σελ. 33
  - 3.2.2. Ολικά άκυρη σύμβαση εργασίας .....σελ. 34
- 3.3. Η Ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας .....σελ. 35-36



### **3.4) Περιπτώσιολογία**

- 3.4.1. Έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας .....σελ.37-38
- 3.4.2. Έλλειψη νόμιμης εκπροσώπησης εργοδότη.....σελ.39
- 3.4.3. Ακυρότητα λόγω αντίθεσης σε απαγορ. διάταξη νόμου.....σελ.40
- 3.4.4. Ακυρότητα λόγω έλλειψης του νόμιμου τύπου.....σελ.41
- 3.4.5. Μη εφοδιασμός με βιβλιάριο υγείας .....σελ.42
- 3.4.6. Μη εφοδιασμός με άδεια εργασίας .....σελ.43
- 3.4.7. Ακυρότητα λόγω αντίθεσης στα χρηστά ήθη.....σελ.43-44
- 3.4.8. Ανυπαρξία επαγγελματικής άδειας ή πτυχίου  
άσκησης επαγγέλματος .....σελ.45



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### 4) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

- 4.1. Αξιώσεις εργαζόμενου στο πλαίσιο άκυρης σύμβασης εργασίας
  - 4.1.1. Αξιώσεις αδικαιολόγητου πλουτισμού.....σελ. 47
  - 4.1.2. Περιορισμός των συνεπειών της ακυρότητας -  
Ακυρότητα ex-nunc.....σελ. 48-49
- 4.2. Εφαρμογή των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού  
στην άκυρη σύμβαση εργασίας
  - 4.2.1. Η θέση της νομολογίας .....σελ. 50-51
  - 4.2.2. Περιεχόμενο της αξίωσης του αδικαιολόγητου  
πλουτισμού.....σελ. 52-53





4.2.2.α. Οι εργαζόμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας στο δημόσιο.....σελ.	54
4.2.3. Νομική μεταχείριση αδικαιολόγητου πλουτισμού.....σελ.	55
4.2.3.α. Τόκοι υπερημερίας .....	σελ. 55
4.2.3.β. Παραγραφή.....σελ.	56
4.2.3.γ. Συμψηφισμός, Εκχώρηση, Κατάσχεση, Παραίτηση.....σελ.	56
4.2.3.δ. Ποινική ευθύνη.....σελ.	57
4.2.4. Δικονομικά ζητήματα .....	σελ. 57-58



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

### **ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

- 5.1. Η προστασία της θέσεως του μισθωτού.....σελ. 60-61
- 5.2. Τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας.....61
  - 5.2.1. Αυτοδίκαιη λήξη.....σελ. 61-62
  - 5.2.2. Αντίθετη σύμβαση.....σελ. 63-64
  - 5.2.3. Καταγγελία .....σελ. 64-65
  - 5.2.4. Θάνατος του μισθωτού.....σελ. 66
  - 5.2.5. Θάνατος του εργοδότη.....σελ. 67
- 5.3. Η λύση της άκυρης σχέσης εργασίας.....σελ.68
  - 5.3.1. Η λύση της άκυρης σύμβασης ορισμένου χρόνου.....σελ.68
  - 5.3.2. Η λύση της άκυρης σύμβασης αορίστου χρόνου.....σελ.69-70
- 5.4. Καταχρηστική επίκληση της ακυρότητας .....σελ.71-75
- 5.5. Επικύρωση άκυρης σύμβασης εργασίας .....σελ.76



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

- 6.1) Άκυρη σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο λόγω μη τήρησης τύπου.....σελ. 78-79
- 6.2) Άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω έλλειψης βιβλιαρίου υγείας .....σελ. 80-81
- 6.3) Άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω έλλειψης άδειας εργασίας αλλοδαπού.....σελ. 82-84
- 6.4) Άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω έλλειψης άδειας εργασίας σε κατάσταση οιοπνευματωδών ποτών.....σελ. 85-86
- 6.5) Άκυρη σύμβαση εργασίας νεοκόρου λόγω μη τήρησης νόμιμου διορισμού.....σελ. 87-88
- 6.6) Άκυρη σύμβαση εργασίας έκτακτου συνεργάτη της Ε.Ρ.Τ. λόγω μη τήρησης νόμιμων διατυπώσεων πρόσληψης.....σελ.89-90
- 6.7) Άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω έλλειψης βιβλιαρίου υγείας .....σελ. 91-92
- 6.8) Άκυρη σύμβαση εργασίας ανηλίκου.....σελ.93-94



- 6.9) Άκυρη σύμβαση εργασίας κληρικού αντικείμενη στα χρηστά ήθη.....σελ. 95-97
- 6.10) Άκυρη σύμβαση ιδιωτικού εκπαιδευτικού λόγω έλλειψης κύρους της συμβάσεως εργασίας.....σελ. 98-100
- 6.11) Άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω έλλειψης τυπικών προσόντων εργαζομένου.....σελ.101-102
- 6.12) Άκυρη σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης λόγω μη τήρησης έγγραφου τύπου.....σελ. 103-104
- 6.13 ) Άκυρη σύμβαση εργασίας Γεν.Διευθυντή Α.Ε. λόγω έλλειψης ειδικής έγκρισης (άδειας) από τη Γεν. Συνέλευση των μετόχων.....σελ.105-109
- 6.14) Άκυρη σύμβαση εργασίας οδηγού λεοφορίου των Κ.Τ.Ε.Λ. λόγω έλλειψης πιστοποιητικού υγείας .....σελ. 110-111
- 6.15) Άκυρη σύμβαση εργασίας καθηγήτριας αγγλικών λόγω έλλειψης επαγγελματικής άδειας.....σελ.112-113

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 <sup>ο</sup>**

<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	σελ.114-116
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	σελ.117-118
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b> .....	σελ.119-130



## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.ν.	Αναγκαστικός νόμος
Α.Π.	Άρειος Πάγος
αρ.	αριθμός
αρθρ.	άρθρο
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο
Ε.Ε.Δ.	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Εδ.	εδάφιο
επ.	επόμενα
Ι.Κ.Α	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ν.	νόμος
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
Ν.Π.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
παρ.	παράγραφος
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
π.χ.	παραδείγματος χάριν
σελ.	σελίδα
σ.σ.ε	Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από πολύ παλιά η ανάπτυξη του εργατικού δικαίου θεωρείται επιτακτική, γιατί ένας από τους βασικούς σκοπούς ήταν να βρεθούν τα κατάλληλα νομικά ερείσματα για να προστατευθούν τα συμφέροντα του εργαζόμενου. Επομένως ουσιαστικό και βασικό χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου είναι η προστασία του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη.

Σήμερα η εργασία θεωρείται ως η εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας. Αυτό όμως επιτεύχθηκε και κατακτήθηκε ύστερα από πολλούς εργατικούς αγώνες, σημαντικό ρόλο ωστόσο διαδραμάτισε η εξέλιξη και η ανάπτυξη της θεωρίας των ατομικών δικαιωμάτων στο Συνταγματικό δίκαιο. Έτσι διαμορφώθηκε ένας σύγχρονος νομικός πολιτισμός με κέντρο τα ατομικά δικαιώματα.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται την άκυρη εργασιακή σχέση. Διαιρείται σε δύο μέρη το θεωρητικό και το νομολογιακό. Ως αντικείμενο του θεωρητικού μέρους της έχει τους λόγους που καθιστούν άκυρη ή ακυρώσιμη μια σύμβαση εργασίας, αναλύεται το πώς και το γιατί μια σύμβαση είναι άκυρη και τη θέση που κατέχει ο εργαζόμενος καθώς και ο εργοδότης σε μια τέτοια περίπτωση.

Στην αρχή της πτυχιακής εργασίας γίνεται μια επεξήγηση των βασικών όρων που αφορούν γενικά την έννοια του εργαζόμενου, του εργοδότη, της εργασίας και του μισθού τα οποία, αποτελούν στοιχεία που συνθέτουν τη σύμβαση εργασίας.



Στη συνέχεια αναλύονται οι προϋποθέσεις οι οποίες καθιστούν έγκυρη μια σύμβαση εργασίας, δηλαδή η δικαιοπρακτική ικανότητα, η βούληση και η δήλωση βουλήσεως, η μη ύπαρξη ελαττωματικής βούλησης, η συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη, ο τύπος της και οι πρόσθετοι όροι.

Ακολουθεί εκτενής αναφορά για την άκυρη και ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας, στην αρχή αναφέρεται το κύρος της σύμβασης έπειτα η άκυρη σύμβαση εργασίας καθώς και το πότε είναι μια σύμβαση μερικά ή ολικά άκυρη, και οι περιπτώσεις οι οποίες καθιστούν την σύμβαση εργασίας ακυρώσιμη. Παρατίθενται οι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν μια σύμβαση εργασίας άκυρη δηλαδή, η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας, η έλλειψη νόμιμης εκπροσώπησης του εργοδότη, η αντίθεση της σύμβασης σε απαγορευτική διάταξη νόμου, η έλλειψη του νόμιμου τύπου, ο μη εφοδιασμός με άδεια εργασίας ή βιβλιάριο υγείας όταν αυτό απαιτείται, η αντίθεση στα χρηστά ήθη, η έλλειψη άδειας ασκήσεως επαγγέλματος ή πτυχίου κ.α.

Έπειτα αναλύονται οι συνέπειες από την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, καθώς και η θέση τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου, και οι αξιώσεις αυτών.

Στο τέλος της θεωρητικής προσέγγισης αναφέρονται οι τρόποι σύμφωνα με τους οποίους λύεται μια έγκυρη και μια άκυρη σύμβαση εργασίας. Η προστασία της θέσεως του μισθωτού και το πώς επικυρώνεται μια άκυρη σύμβαση εργασίας.



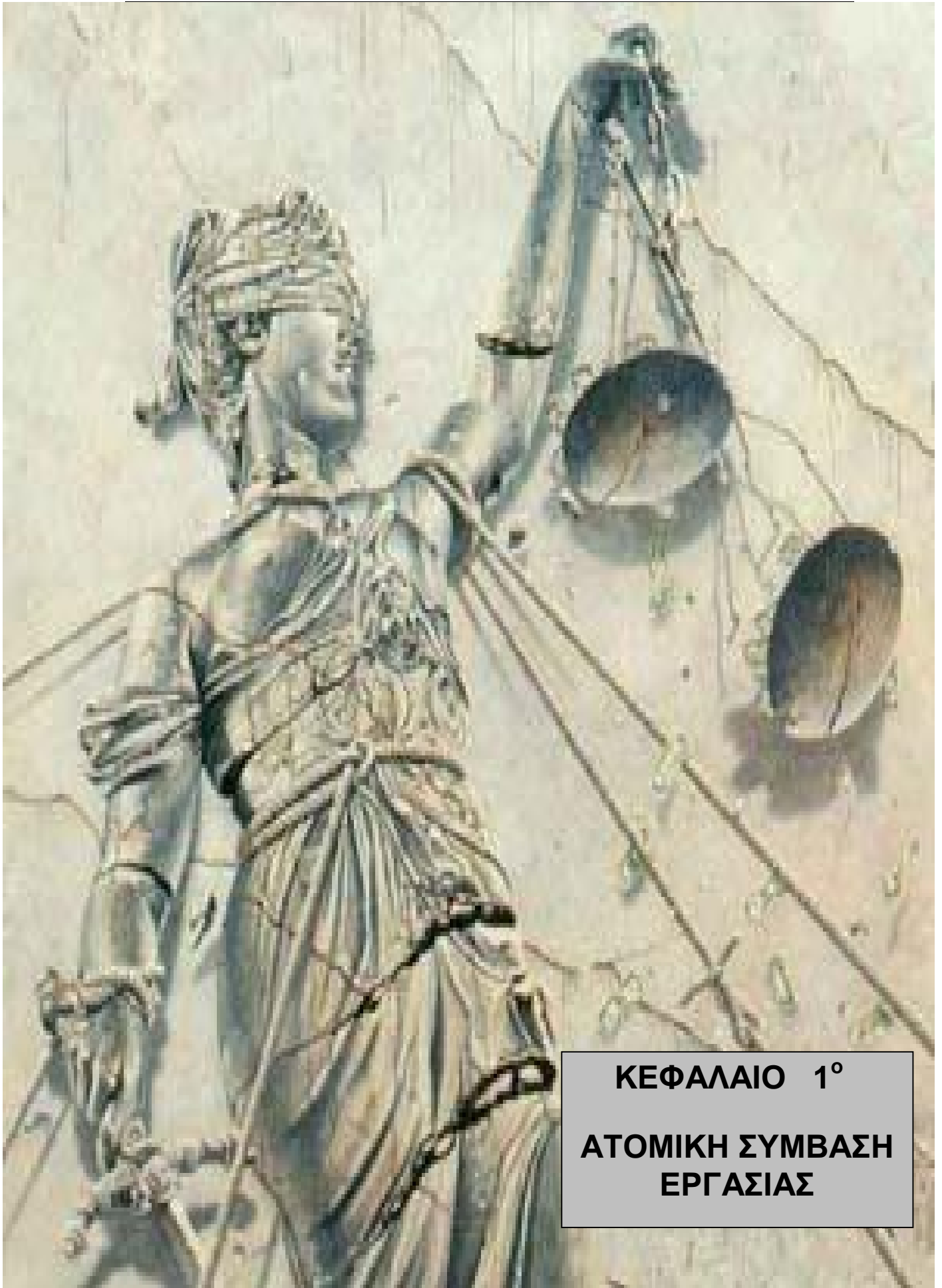
Μετά το τέλος του θεωρητικού μέρους της πτυχιακής εργασίας, ακολουθεί η νομολογιακή προσέγγιση, όπου αναφέρονται 15 πρακτικά άκυρων σχέσεων εργασίας όπως αυτά δημοσιεύτηκαν στο περιοδικό «Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου», ύστερα από μια ορισμένη επεξεργασία, υπό τη μορφή σύντομου ιστορικού και κρίσεως του Αρείου Πάγου. Στο κείμενο του σύντομου ιστορικού γίνεται αναφορά της σχέσης εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου με τον εργοδότη του, τη διάρκεια και τον τόπο αυτής, καθώς και τις συνθήκες της παραχθείσας εργασίας. Έπειτα ακολουθεί η απόφαση του Δικαστηρίου του Αρείου Πάγου, η οποία είτε δέχεται είτε απορρίπτει την αίτηση αναιρέσεως.

Μετά το τέλος της νομολογιακής προσέγγισης ακολουθεί το συμπέρασμα της πτυχιακής εργασίας, το οποίο απορρέει τόσο από το θεωρητικό όσο και από το νομολογιακό μέρος της εργασίας.

Η βιβλιογραφία, όπου αναφέρονται οι πηγές με βάση τις οποίες δημιουργήθηκε η πτυχιακή εργασία, δηλαδή τα βιβλία, τα ειδικά περιοδικά, καθώς και ορισμένοι διαδικτυακοί ιστότοποι, από όπου αντλήθηκαν οι απαραίτητες πληροφορίες.

Τέλος ακολουθεί το παράρτημα, όπου παρατίθεται ένα υπόδειγμα Αγωγής για αξιώσεις από άκυρη σύμβαση εργασίας και οι προτάσεις του εναγόμενου, όπως αυτά κατατέθηκαν στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, καθώς και η απόφαση του Δικαστηρίου.





**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

**ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### 1.1) ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Η έννοια της ατομικής συμβάσεως εργασίας δίδεται στο άρθρο 648 §1 του Αστικού Κώδικα « Δια της συμβάσεως εργασίας ο μιν εκμισθωτής, (μισθωτός, εργαζόμενος) υποχρεούται να παρέχει εφ' ωρισμένον ή αόριστον χρόνον την εργασίαν αυτού εις τον μισθωτή (εργοδότη), ούτος δε να καταβάλλει το συμφωνηθέντα μισθόν».

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε κυρίως την αρχική σύμβαση προσλήψεως, που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως, ρυθμιστική αυτής της σχέσεως, είναι και κάθε άλλη μεταγενέστερη συμφωνία, που τροποποιεί ή συμπληρώνει την αρχική.

Η σύμβαση εργασίας είναι αμοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου.<sup>1</sup>

Το κυριότερο χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας είναι η ηθελημένη παροχή εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή ο εργαζόμενος παρέχει τις εργασίες του ηθελημένα κάτω από τις εντολές, τις οδηγίες και την εποπτεία του εργοδότη ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα<sup>2</sup>

Ειδικότερα τα στοιχεία που συνθέτουν τη σύμβαση εργασίας είναι τα εξής: Ο εργοδότης, ο εργαζόμενος, η παροχή εργασίας και ο μισθός.

---

<sup>1</sup> Α. Καρακατσάνης - Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο ,1987, σ.107-108

<sup>2</sup> Ι. Παναγόπουλος ,Στοιχεία εργατικού δικαίου, 1996, σ.17



### 1.1.1) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ & ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάσει σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου.

Μισθωτός είναι φυσικό πρόσωπο καθώς η εργασία είναι ανθρώπινη ενέργεια. Μισθωτοί είναι κατά κανόνα οι απασχολούμενοι στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη (εργοστάσιο, κατάστημα), εργαζόμενοι επίσης είναι όσοι απασχολούνται σε εξωτερικές υπηρεσίες της επιχείρησης.<sup>3</sup>

Οι μισθωτοί διακρίνονται σε δυο βασικές κατηγορίες :

α) Υπάλληλοι, όπου είναι εκείνοι που κατά κύριο λόγο παρέχουν πνευματική εργασία η οποία απαιτεί την καταβολή κυρίως πνευματικών δυνάμεων.

β) Εργατοτεχνίτες ή εργάτες, όπου είναι εκείνοι οι οποίοι παρέχουν κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.<sup>4</sup>



α) υπάλληλοι



β) εργάτες

---

<sup>3</sup> Α. Καρακατσάνης - Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο ,1987, σ.46

<sup>4</sup> Ι. Παναγόπουλος ,Στοιχεία εργατικού δικαίου, 1996, σ.17



### **1.1.2) ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ**

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο που δικαιούται βάσει μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.

Ο εργοδότης στη σχέση του με το μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες: με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας, του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και υπόχρεου να καταβάλλει μισθό, και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση, που είναι προσδιοριστικές για την λειτουργία της σχέσεως εργασίας.<sup>5</sup>

### **1.1.3) Η ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια , όχι το αποτέλεσμα της. Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρεώσεως παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το είδος της εργασίας, όταν δεν συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία.

Υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας ανήκουν σε όλους. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένοι περιορισμοί για τους ανήλικους και τις γυναίκες που αποβλέπουν στην προστασία τους.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Α. Καρακατσάνης - .Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.57

<sup>6</sup> Α. Καρακατσάνης - .Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987,σ.108



#### **1.1.4) Ο ΜΙΣΘΟΣ**

Νομικά εξεταζόμενος ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει, είναι δηλαδή το οικονομικό αντάλλαγμα ή αλλιώς η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας. Ο μισθός είναι μια συνεχής και τακτική στον χρόνο παροχή, σταθερά ορισμένη και ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και από τα κέρδη του εργοδότη.

Συνήθως το ύψος του μισθού συμφωνείται με τη σύμβαση εργασίας. Αν δεν συμφωνηθεί μπορεί να προσδιοριστεί με άλλο τρόπο σύμφωνα με την εμπειρία του απασχολούμενου, την οικογενειακή του κατάσταση, την μόρφωση του, το επίπεδο του, την εξειδίκευση της εργασίας του, την προϋπηρεσία του και άλλους παράγοντες. Σε κάθε περίπτωση ο μισθός δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων που καθορίζουν οι εκάστοτε ισχύοντες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Για τις σημερινές αντιλήψεις ο μισθός δεν είναι μόνο το τίμημα με την οικονομική έννοια, της εργασίας, της οποίας η αξία προσδιορίζεται στην αγορά εργασίας. Μαζί με αυτό το τίμημα, το μισθό με γενικότερη έννοια τον σχηματίζουν και διάφορες άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά δίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων, ώστε να καλύπτουν τις βιοποριστικές ανάγκες τους.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό δίκαιο, 2009, σ.19



### 1.1.5) ΤΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ

Με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διάρκειας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι αόριστη (σύμβαση αορίστου χρόνου) ή ορισμένη (σύμβαση ορισμένου χρόνου).<sup>8</sup>

#### ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στην....., σήμερα.../.../..... οι συμβαλλόμενοι:

**A.** Η εταιρία με την επωνυμία «....., Α.Ε» που εδρεύει στο ....., οδός.....αρ....., νομίμως εκπροσωπούμενη από τον κ. .... του..... κάτοικο....., με Α.Δ.Τ. .... Αττικής,.....καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας «Εργοδότης»

ΚΑΙ

**B.** Η ....., του....., και της ....., ημερ.γέννησης .../.../....., κάτοικος ....., με Α.Δ.Τ. ...., ημ.έκδοσης .../.../....., εκδ.αρχή ΑΣΤ. ΤΜ. ....καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας «Εργαζόμενος » δήλωσαν και συναποδέχθηκαν αμοιβαία τα εξής:

1. Ο Εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον Εργοδότη να παρέχει τις υπηρεσίες του, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από .../.../....., στην έδρα της εταιρίας στην Αθήνα, οδός ....., αρ. ....
2. Αντικείμενο της εργασίας του Εργαζόμενου είναι η .....
3. Οι συνολικός μισθός του Εργαζόμενου συμφωνείται στο ποσό των ..... ευρώ / μηνιαίως, στον οποίο περιλαμβάνονται οι αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα και τις λοιπές παροχές. Ο μισθός καταβάλλεται ισόποσα την 15<sup>η</sup> και την τελευταία ημέρα κάθε ημερολογιακού μήνα.
4. Το ωράριο ημερήσιας απασχόλησης του Εργαζόμενου είναι συνεχές από 9:00 μέχρι 17:00, 48 ώρες εβδομαδιαίως και ημέρες από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή.
5. Για την απόδειξη αυτής της συμφωνίας συντάχθηκε το παρόν σε δυο (2) πρωτότυπα που βεβαιώθηκαν και υπογράφηκαν από τους συμβαλλόμενους, ο καθένας από τους οποίους πήρε ένα (1)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ <sup>9</sup>

.....

.....

<sup>8</sup> Α. Καρακατσάνης - Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.119

<sup>9</sup> [www.e-logistiki.gr](http://www.e-logistiki.gr)



**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Στο Μαρούσι σήμερα την .../.../.... μεταξύ του ..... που διατηρεί ..... (επιχείρηση, γραφείο κ.λ.π.) στην ....., οδός .....,αρθ.....και του..... κατοίκου..... συμφωνούνται τα εξής:

**I.-** Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρησή του ως ..... (υπάλληλο, εργάτη κλπ), για να απασχολείται ως ..... (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ).

**II.-** Η πρόσληψη γίνεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή από .../.../.....μέχρι .../.../... Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, η σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση.

**III.-**Ο μηνιαίος μισθός συμφωνείται στο ποσό των ..... ευρώ, στον οποίο περιλαμβάνονται οι αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα και τις λοιπές παροχές  
Το παρόν έγινε σε δύο (2)αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα (1) αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Για την Επιχείρηση

Ο Εργαζόμενος <sup>10</sup>

<sup>10</sup> [www.anti-taxis.gr](http://www.anti-taxis.gr)



### 1.1.6) ΤΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ

Ως χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας έχει προταθεί η οικονομική εξάρτηση, το γεγονός ότι κατά κανόνα ο εργαζόμενος εξαρτάται οικονομικά από τον εργοδότη, αφού διαβιώνει από το αντάλλαγμα της παροχής της εργασίας του. Το κριτήριο όμως αυτό είναι απρόσφορο. Οικονομική εξάρτηση είναι δυνατόν να υπάρχει και στις περιπτώσεις παροχής ελευθερίων υπηρεσιών, αφού και εκεί αυτός που παρέχει τις υπηρεσίες του κατά κανόνα ζει από την εργασία του, ενώ από την άλλη πλευρά μπορεί να μην συντρέχει σε περιπτώσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας, όταν λ.χ. ο εργαζόμενος δεν εξαρτάται οικονομικά από το αντάλλαγμα της εργασίας του, γιατί έχει περιουσία ή εισοδήματα από άλλες πηγές.

Η ελληνική επιστήμη και νομολογία αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξαρτήσεως χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη, που σχετίζονται με την εργασία, και να δέχεται τον έλεγχο του. Κατά πάγια νομολογία σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο, και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της. Ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Α. Καρακατσάνης - .Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ. 34-35





**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**  
**ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ**  
**ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### 2) ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την έγκυρη κατάρτιση ατομικής συμβάσεως εργασίας απαιτούνται οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση κάθε συμβάσεως κατά τον Αστικό Κώδικα (αρθ. 127-128). Ειδικότερα πρέπει να υπάρχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

#### 2.1) ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΚΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Για την έγκυρη σύναψη σύμβασης εργασίας, όπως για κάθε σύμβαση απαιτείται τα συμβαλλόμενα μέρη να είναι ικανά για δικαιοπραξία.

Ικανοί για δικαιοπραξία είναι όσοι συμπληρώνουν το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους.

Οι ανήλικοι που συμπληρώνουν το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους μπορούν με γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια τους να συνάψουν σύμβαση εργασίας σαν μισθωτοί (άρθρο 136 του Αστικού Κώδικα), η οποία μπορεί να συνάγεται και σιωπηρά. Σε περίπτωση άρνησης των γονέων ή των επιτρόπων, οι οποίοι ασκούν την επιμέλεια στους ανηλίκους, τότε η σύναψη της σύμβασης εργασίας γίνεται με άδεια του δικαστηρίου ύστερα από αίτηση του ανηλίκου.

Οι ανίκανοι για δικαιοπραξία δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Αν η σύμβαση εργασίας έχει διάρκεια μέχρι 2 χρόνια, δεν χρειάζεται άδεια του δικαστηρίου, αν όμως θα είναι για διάστημα μεγαλύτερο των 2 χρόνων, η άδεια του δικαστηρίου είναι απαραίτητη (άρθρο 1648 και 1526 του Αστικού Κώδικα). Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να δεσμευθεί ο ανήλικος με σύμβαση εργασίας, που θα ξεπερνά χρονικά την ενηλικίωση του.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδικας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.148-149



## **2.2) ΒΟΥΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΛΩΣΗ ΒΟΥΛΗΣΕΩΣ**

Η δήλωση βουλήσεως θα πρέπει να είναι αληθής και να μην υπάρχει εκούσια διάσταση δηλώσεως και βουλήσεως (εικονικότητα).

Επίσης δεν θα πρέπει να υπάρχει ακούσια διάσταση δηλώσεως και βουλήσεως (πλάνη). Η πλάνη είναι ουσιώδης όταν αναφέρεται στις ιδιότητες του προσώπου του εργαζομένου.<sup>13</sup>

Κατά το χρόνο που συνάπτεται η σύμβαση εργασίας, θα πρέπει και τα δύο μέρη να έχουν συνείδηση των πράξεων τους, να μην πάσχουν από πνευματική νόσο ώστε να μπορούν να σκεφτούν λογικά.<sup>14</sup>

## **2.3) ΜΗ ΥΠΑΡΞΗ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΗΣ ΒΟΥΛΗΣΗΣ**

Δεν θα πρέπει κατά τον σχηματισμό της βουλήσεως να υπάρχει ελάττωμα οφειλόμενο είτε σε απάτη ή απειλή. Αυτό συμβαίνει όταν ο προσλαμβανόμενος απαντά ψευδώς ως προς τις γνώσεις του, την ηλικία του, την προϋπηρεσία του με σκοπό να παραπλανήσει τον εργοδότη, είτε σε απειλή όταν δηλαδή προσληφθεί κάποιος απειλώντας τον εργοδότη ότι π.χ θα οδηγήσει τους εργαζόμενους σε απεργία.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ι. Παναγόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, 1996, σ. 9

<sup>14</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.148-149

<sup>15</sup> Ι. Παναγόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, 1996, σ. 9



## 2.4) ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΗΣΤΑ ΗΘΗ

Δεν θα πρέπει το περιεχόμενο της δικαιοπραξίας να προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ( άρθρο 174 Α.Κ.).

Επίσης το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας, ή το αντικείμενο των υπηρεσιών που υποσχέθηκε να παράσχει ο εργαζόμενος δεν θα πρέπει να είναι αντίθετο προς τα χρηστά ήθη(άρθρο 178 ΑΚ.).<sup>16</sup>

Ιδιαίτερη περίπτωση συμβάσεως εργασίας αντίθετης στα χρηστά ήθη αποτελεί η λεγόμενη αισχροκερδής σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης, εκμεταλλευόμενος την ανάγκη, κουφότητα ή απειρία του μισθωτού, συμφωνεί και του καταβάλλει μισθό, που βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με την αξία της εργασίας του, (άρθ. 179 Α.Κ.).<sup>17</sup>

## 2.5) ΤΥΠΟΣ

Για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται η τήρηση έγγραφου τύπου, εκτός εάν ο έγγραφος τύπος επιβάλλεται ως συστατικός από ειδική διάταξη νόμου ή με συμφωνία των μερών. Έγγραφος τύπος ως συστατικός προβλέπεται για τις συμβάσεις εργασίας με το δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης κ.α.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Δ..Ζερδελής, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 55<sup>ος</sup>, 1996, σελ. 743-745

<sup>17</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο,1987, σελ.152

<sup>18</sup> Ν.Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 27



Ανεξάρτητα από την υποχρέωση τήρησης ή όχι του έγγραφου τύπου για την σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης έχει υποχρέωση για έγγραφη ενημέρωση του εργαζόμενου για τους όρους της εργασιακής σχέσης.( ΠΔ 156/1994). Η γνωστοποίηση αυτή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα δυο μηνών από την πρόσληψη του εργαζόμενου και στη συνέχεια να γίνεται νέα γνωστοποίηση, σε κάθε περίπτωση τροποποίησης των αρχικών όρων εργασίας. Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης, το κύρος της σύμβασης δε θίγεται, αλλά επέρχονται εις βάρος του εργοδότη διοικητικής φύσεως κυρώσεις <sup>19</sup>

## **2.6) ΠΡΟΣΘΕΤΟΙ ΟΡΟΙ**

Εκτός από τις γενικές προϋποθέσεις κύρους της σύμβασης εργασίας, ο νομοθέτης απαιτεί για την έγκυρη σύναψη της την συνδρομή, σε ορισμένες περιπτώσεις ειδικών όρων. Τέτοιους ειδικούς όρους προβλέπουν π.χ οι διατάξεις που ορίζουν ότι ορισμένα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν μόνο από πρόσωπα που είναι εφοδιασμένα από τη διοίκηση με άδειες ή πτυχία, που πιστοποιούν την καταλληλότητα των προσώπων αυτών για την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιών. Π.χ απαιτείται σχετική άδεια για την εκτέλεση εργασιών ηλεκτροτεχνίτη, για το χειρισμό μηχανημάτων. Π.χ. με σκοπό την προστασία της δημόσιας υγείας, ο νομοθέτης ορίζει ότι όσοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος (εστιατόρια, καθαριστήρια, ξενοδοχεία κ.τ.λ.) πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας κ.α. <sup>20</sup>

<sup>19</sup> Ν.Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 27

<sup>20</sup> Δ.. Ζερδελής , Ατομικές εργασιακές σχέσεις , 1996, σ.347



### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

#### **Η ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### 3.1) ΤΟ ΚΥΡΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως κάθε δικαιοπραξία, για να παράγει η σύμβαση εργασίας τα κατά το νόμο και τους όρους της προβλεπόμενα αποτελέσματα, θα πρέπει ασφαλώς να συνάπτεται και να λειτουργεί σύμφωνα με τις νομοθετικές προβλέψεις. Εάν η εργασιακή σύμβαση αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, τότε είναι άκυρη και συνεπώς λογίζεται ότι δεν έγινε.

Εξάλλου, εάν μια σύμβαση εργασίας έχει συναφθεί χωρίς να υφίσταται σύμπτωση δήλωσης και βουλήσεως εκ μέρους των συμβαλλόμενων, δηλαδή συντρέχει περίπτωση πλάνης, απάτης ή απειλής (αρθ. 140-157 Α.Κ), τότε, κατά το αστικό δίκαιο, η σύμβαση αυτή θεωρείται ακυρώσιμη.

Οι προϋποθέσεις κύρους της σύμβασης εργασίας είναι κατ' αρχήν αυτές που απαιτούνται για την εξασφάλιση του κύρους κάθε άλλης σύμβασης κατά το Αστικό Δίκαιο, όπως η ικανότητα για δικαιοπραξία ( άρθρα 128, 129, 130, 135, 136 Α.Κ), η πραγματική και σοβαρή δήλωση βούλησης (138 Α.Κ.), η τήρηση του τυχόν επιβαλλόμενου από το νόμο τύπου, ( άρθρα 158, 159 Α.Κ.), η μη αντίθεση του περιεχομένου προς απαγορευτική διάταξη νόμου ( άρθρο 174 Α.Κ.), ή προς τα χρηστά ήθη ( άρθρο 178 Α.Κ.) Επίσης άκυρη είναι η σύμβαση εργασίας όταν ο νόμος επιβάλλει με ποινή ακυρότητας την τήρηση κάποιων πρόσθετων προϋποθέσεων και όρων και αυτοί δεν τηρηθούν.<sup>21</sup>

.....

<sup>21</sup> Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2002, σ. 115-116



### **3.2) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η άκυρη σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν έγινε ποτέ (άρθρο 180 του Αστικού Κώδικα) με συνέπεια από μια τέτοια σύμβαση να μην παράγεται το έννομο αποτέλεσμα που επιδιώκεται, να μην δημιουργούνται υποχρεώσεις και δικαιώματα για τα μέρη. Ειδικά ο εργοδότης δεν έχει πλέον υποχρέωση να απασχολεί τον μισθωτό. Όταν όμως αρχίσει να λειτουργεί η άκυρη σχέση εργασίας: δηλ. παρέχεται εργασία από το μισθωτό και χορηγείται μισθός από τον εργοδότη δημιουργείται πραγματική κατάσταση.

Η σχέση εργασίας βιώνεται σαν να ήταν έγκυρη. Για αυτό το λόγο, επικρατεί πλέον τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία η γνώμη, ότι η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας ενεργεί, όχι *ex tunc* όπως ορίζει κατά γενικό τρόπο ο νόμος, αλλά *ex nunc*, δηλαδή μόνο για το μέλλον.

Συνεπώς ισχύουν και για τις σχέσεις εργασίας, που στηρίζονται σε άκυρη σύμβαση, όχι μόνο οι προστατευτικές εργατικές διατάξεις και όλες οι υποχρεώσεις πρόνοιας του εργοδότη, αλλά και οι διατάξεις που θεσπίζουν ειδικά δικαιώματα των μισθωτών, όπως π.χ το δικαίωμα της άδειας. Ακόμα, πράγμα εξίσου σημαντικό, η λειτουργία των όρων της άκυρης σύμβασης δεν μπορεί εκ των υστέρων να ανατραπεί, δεν είναι δυνατό π.χ να αναζητηθούν μισθοί, που καταβλήθηκαν κ.α. Από την άλλη πλευρά, η άκυρη σύμβαση εργασίας υπόκειται σε διαμόρφωση από τους διάφορους παράγοντες, που ενεργούν στις σχέσεις εργασίας, όπως οι συλλογικές συμβάσεις και οι κανονισμοί εργασίας, η ίση μεταχείριση, η πρακτική της εκμετάλλευσης κ.α.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.156-159





### 3.2.1) ΜΕΡΙΚΑ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ενδέχεται η ατομική σύμβαση εργασίας να πάσχει από μερική ακυρότητα. Σ' αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται το άρθρο 181 του Αστικού Κώδικα μόνο όταν η μερική ακυρότητα πηγάζει από παράβαση κανόνων που δεν αποσκοπούν μονομερώς στην προστασία των μισθωτών. Αν όμως η μερική ακυρότητα προκύπτει από κανόνες του δικαίου προστασίας των μισθωτών τότε δεν εφαρμόζεται το άρθρο 181, με αποτέλεσμα να παραμένει ισχυρό το έγκυρο τμήμα της σύμβασης. Στη ρύθμιση του άρθρου 181 κυρίαρχο στοιχείο για την τύχη του έγκυρου μέρους της σύμβασης είναι η βούληση των μερών. Αναζητάται λοιπόν η πραγματική βούληση των μερών. Αν δεν διαπιστωθεί, τότε αναζητάται η βούληση που θα είχαν τα μέρη όταν σύναπταν την σύμβαση, αν γνώριζαν τη μερική ακυρότητα των όρων της.

Στη διαδικασία για την εξακρίβωση της υποθετικής βουλήσεως των μερών, του εργοδότη και του μισθωτού, λαμβάνονται υπόψη και τα συμφέροντα τους. Αυτονόητο είναι ότι ο μισθωτός έχει μεγαλύτερο συμφέρον να διατηρηθεί σε ισχύ η ατομική σύμβαση εργασίας του, άρα αν γνώριζε τη μερική ακυρότητά της θα ήθελε να μην περιείχε το άκυρο μέρος.

Τέλος για την κάλυψη του κενού στη σύμβαση εργασίας λόγω της εκπτώσεως του άκυρου μέρους δεν υπάρχει γενική ρύθμιση. Ανάλογα με την ιδιομορφία κάθε περίπτωσης είτε εκπίπτει το άκυρο μέρος χωρίς να αναπληρώνεται είτε το κενό συμπληρώνεται με νομικές διατάξεις που πιθανόν υπάρχουν.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.160-161



### 3.2.2) ΟΛΙΚΑ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ολική ακυρότητα κατά τη διάταξη του άρθρου 174 του Αστικού Κώδικα είναι η ακυρότητα, η οποία καταλαμβάνει ολόκληρη τη σύμβαση εργασίας και υπάρχει όταν:

- ✓ Η νομοθετική απαγόρευση στρέφεται κατά της απασχόλησης συγκεκριμένου προσώπου όπως π.χ οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15 ο έτος της ηλικίας τους, (άρθρο 2 § 1, 2 ν.1837/ 1989 η απαγόρευση απασχόλησης ανηλίκων σε εργασίες επικίνδυνες , βαριές ή ανθυγιεινές).
  
- ✓ Όταν η εργασία που συμφώνησε να παρέχει ο εργαζόμενος είναι απαγορευμένη.
  
- ✓ Όταν η οφειλόμενη παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο δεν απαγορεύεται μεν, επιτρέπεται όμως να παρασχεθεί κάτω από τις συμφωνημένες συνθήκες.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Δ. Ζερδελής, Η Ελαττωματική σύμβαση εργασίας, τόμος 55<sup>ος</sup>, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1996, σ.744



### 3.3) Η ΑΚΥΡΩΣΙΜΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Εάν στη σύμβαση εργασίας δεν υπάρχει συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως, δηλαδή η βούληση των συμβληθέντων δεν είναι απαλλαγμένη από ελαττώματα, τότε η σύμβαση εργασίας έχει καταρτιστεί με πλάνη, απάτη ή απειλή. Εάν συντρέχει κάτι τέτοιο η σύμβαση είναι ακυρώσιμη. Το θύμα της πλάνης της απάτης ή της απειλής μπορεί να ζητήσει μέσα σε δύο χρόνια από τη σύναψη της σύμβασης ή τη λήξη της καταστάσεως της πλάνης, της απάτης ή της απειλής την ακύρωση της σύμβασης εργασίας με δικαστική απόφαση.

Για να υπάρχει ακυρωσία λόγω πλάνης, πρέπει η πλάνη να είναι ουσιώδης, ώστε αυτός που πλανήθηκε αν γνώριζε την πραγματική κατάσταση να μην σύναπτε τη σύμβαση (άρθρα 140-141 Α.Κ.). Ουσιώδης πλάνη είναι και πλάνη που αναφέρεται στις ιδιότητες του μισθωτού, κατά την συμφωνία των μελών ή την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη έχουν τέτοια σημασία, ώστε ο εργοδότης να μην προσλάμβανε το μισθωτό εάν ήξερε ότι δεν είχε τις ιδιότητες αυτές.(άρθρο 142 Α.Κ). Οι ιδιότητες αυτές κατά κανόνα αφορούν στην ικανότητα του να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας για την οποία προσλαμβάνεται ( π.χ. εξειδίκευση του, κατοχή των απαραίτητων διπλωμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσής ή σχετικών αδειών, ιδιαίτερη εμπειρία, κ.α.). Όταν η σύμβαση ακυρώνεται λόγω πλάνης, τότε η ακυρώσιμη σύμβαση για όσο διάστημα λειτούργησε θα αντιμετωπισθεί ως έγκυρη.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο,1987, σ.154



Η απάτη είναι δυνατόν να προκύψει από ψευδείς δηλώσεις του μισθωτού ή από απόκρυψη περιστατικών, που θα έπρεπε να τα είχε δηλώσει (π.χ. καταδίκη του λόγω κλοπής αν είναι υποψήφιος για θέση ταμία τράπεζας, κ.α.), όταν προσλαμβάνονταν.

Η απειλή για να επιφέρει ακυρωσία πρέπει να είναι σοβαρή να δημιουργεί φόβο σε λογικό άνθρωπο και να θέτει σε σπουδαίο και άμεσο κίνδυνο προσωπικά ή περιουσιακά αγαθά του απειλούμενου ή των πολύ στενά συνδεδεμένων μαζί του προσώπων (άρθρο 151 Α.Κ.).

Όταν η σύμβαση ακυρώνεται λόγω απάτης του εργαζόμενου ή λόγω απειλής που δέχεται ο εργοδότης, εξομοιώνεται η ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας μετά την ακύρωση της με την εξαρχής άκυρη (άρθρο 184 Α.Κ.).<sup>26</sup>



---

<sup>26</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.154-156



### **3.4) ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ**

#### **3.4.1) ΕΛΕΙΨΗ ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ**

Σε περίπτωση ακυρότητας της σύμβασης, λόγω συμμετοχής σ' αυτήν προσώπου που δεν έχει δικαιοπρακτική ικανότητα ή προσώπου που είναι περιορισμένα ικανό, κρίσιμο στοιχείο για τον καθορισμό των συνεπειών της ακυρότητας είναι ο επιδιωκόμενος με τις σχετικές διατάξεις σκοπός, ο οποίος έγκειται στην προστασία του κύκλου αυτού προσώπων. Ο προστατευτικός σκοπός του άρθρου 127 του Α.Κ. επιβάλλει να διακρίνουμε, εάν ανίκανος για δικαιοπραξία είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης.

Σύμφωνα με το άρθρο 136 του Α.Κ, ο ανήλικος που έχει συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος (15) της ηλικίας του, μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας σαν εργαζόμενος, με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια του. Αν δεν δίνεται η συναίνεση, η οποία μπορεί να συνάγεται και σιωπηρά, αποφασίζει το Δικαστήριο ύστερα από αίτηση του ανηλίκου.



Όταν η σύμβαση είναι άκυρη, για το λόγο ότι ο εργαζόμενος είναι ανήλικος, τότε αυτός, για όσο χρόνο απασχολήθηκε, έχει αξίωση στο μισθό που συμφωνήθηκε, όπως έχει όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Αντίθετα, δεν βαρύνεται με τις υποχρεώσεις γιατί, λόγω της έλλειψης δικαιοπρακτικής ικανότητας, δεν μπορεί έγκυρα να δεσμευθεί.

Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Α.Κ οι ανήλικοι έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψη τους.

Εάν ανίκανος προς δικαιοπραξία είναι ο εργοδότης, τότε η σύμβαση εργασίας δεν αντιμετωπίζεται ως έγκυρη για το παρελθόν και, επομένως ο εργοδότης δεν βαρύνεται με μισθολογικές αξιώσεις από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργαζόμενος μπορεί με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού να ζητήσει την απόδοση της ωφέλειας από την παροχή της εργασίας του.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 37-39



### **3.4.2) ΕΛΛΕΙΨΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Εάν ο εμφανιζόμενος κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ως εκπρόσωπος του εργοδότη δεν διαθέτει τη σχετική εξουσία και εφόσον δεν εγκριθεί εγκύτως, έστω και εκ των υστέρων, από το παρατύπως αντιπροσωπευόμενο εργοδότη (άρθρο 231 Α.Κ.), η συναπτόμενη σύμβαση εργασίας είναι άκυρη .

Η έλλειψη αντιπροσώπευσης μπορεί να οφείλεται είτε στο ότι δεν είχε ποτέ χορηγηθεί στον εμφανισθέντα ως αντιπρόσωπο εξουσία αντιπροσώπευσης, είτε ότι του είχε χορηγηθεί αυτή ακύτως ή η χορηγηθήσα πληρεξουσιότητα δεν κάλυπτε την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης δικαιοπραξίας αν και ο νόμος το απαιτούσε ή τέλος στο γεγονός ότι είχε παύσει η χορηγηθήσα πληρεξουσιότητα.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ι.Ληξουριώτης , Ατομικές εργασιακές σχέσεις , 2005, σ.116-117



### **3.4.3) ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΛΟΓΩ ΑΝΤΙΘΕΣΗΣ ΣΕ ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΝΟΜΟΥ**

Εάν η σύμβαση εργασίας προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη νόμου, θα πρέπει καταρχήν να διαπιστωθεί εάν η νομοθετική απαγόρευση αφορά μόνο ένα συγκεκριμένο όρο ή ολόκληρη τη δικαιοπραξία, όποτε στη πρώτη περίπτωση η ακυρότητα περιορίζεται μόνο στον όρο αυτό (μερική ακυρότητα) και δεν συνεπιφέρει την ακυρότητα όλης της σύμβασης.

Όταν η ακυρότητα δεν περιορίζεται σε ένα όρο και αφορά όλη την δικαιοπραξία (ολική ακυρότητα), τότε επέρχεται η ακυρότητα ολόκληρης της σύμβασης.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Δ. Ζερδελής, Η Ελαττωματική Σύμβαση εργασίας, τόμος 55<sup>ος</sup>, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1996, σ.743-744





#### **3.4.4) ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΜΟΥ ΤΥΠΟΥ**

Για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου τύπου. Αυτή είναι δυνατό να είναι και σιωπηρή. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις ο νόμος προβλέπει την τήρηση ορισμένου τύπου π.χ η σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο συνάπτεται εγγράφως ή για τη σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφος τύπος. Εάν δεν τηρηθεί ο προβλεπόμενος από το νόμο τύπος, η σύμβαση είναι άκυρη (άρθ.159 Α.Κ.). Η ακυρότητα ισχύει για το μέλλον και επομένως οι συμβαλλόμενοι μπορούν ανά πάσα στιγμή με δήλωση τους να λύσουν τη σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος στη συγκεκριμένη περίπτωση για το κύρος της καταγγελίας.

Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις η επίκληση από τον εργοδότη της ακυρότητας είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι προσκρούει σε απαγόρευση του άρθρου 281 Α.Κ., π.χ όταν ο εργοδότης εν γνώσει του απαιτούμενου για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης έγγραφου τύπου, παρασύρει τον εργαζόμενο να συνάψει σύμβαση εργασίας χωρίς τήρηση του νόμιμου τύπου, προκειμένου αργότερα να προβάλλει προς όφελος του την ακυρότητα.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 36-37



**3.4.5) ΜΗ ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΥΓΕΙΑΣ**

Ακυρότητα της σύμβασης επέρχεται και όταν παραβλέπεται η υποχρέωση εφοδιασμού του εργαζόμενου με βιβλιάριο υγείας, όταν αυτό απαιτείται για την έγκυρη σύναψη εργασιακής σύμβασης από κάποια νομική διάταξη, χαρακτηριστική περίπτωση είναι αυτή των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος για τους οποίους επιβάλλεται να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας, από το οποίο βεβαιώνεται ότι ο κάτοχος του δεν πάσχει από μεταδοτικό νόσημα, και να το θεωρούν σε τακτά χρονικά διαστήματα, διότι εάν το βιβλιάριο υγείας δεν ανανεωθεί τότε η σύμβαση που αρχικώς ήταν έγκυρη καθίσταται άκυρη.<sup>31</sup>

**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ**



<sup>31</sup> Ι.Ληξουριώτης Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σ.117-119



### **3.4.6) ΜΗ ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις νομοθετικής απαίτησης εφοδιασμού με άδεια εργασίας είναι αυτή που αφορά την εργασία των αλλοδαπών ή του εφοδιασμού με άδεια ή με βιβλιάριο εργασίας των ανηλίκων των εργαζομένων. Επίσης, ειδική άδεια από την οικεία αστυνομική αρχή απαιτείται για την απασχόληση εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία σε κέντρα διασκέδασης, καφετέριες, κ.α. Η έλλειψη της αδειάς εργασίας καθιστά άκυρη την σύμβαση εργασίας.<sup>32</sup>

### **3.4.7) ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΛΟΓΩ ΑΝΤΙΘΕΣΗΣ ΣΤΑ ΧΡΗΣΤΑ ΗΘΗ**

Η αντίθεση της σύμβασης εργασίας στα χρηστά ήθη, όπως και κάθε δικαιοπραξία μπορεί να προκύπτει είτε από το ίδιο το περιεχόμενο της σύμβασης, ιδίως από το αντικείμενο των υπηρεσιών που υποσχέθηκε να παράσχει ο εργαζόμενος, είτε από τις περιστάσεις που συνοδεύουν την κατάρτιση της σε συνδυασμό με το περιεχόμενο. Δύο ειδικές περιπτώσεις αντίθεσης στα χρηστά ήθη, που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προβλέπει ο ΑΚ στο άρθρο 179. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, «άκυρη ως αντίθετη στα χρηστά ήθη είναι ιδίως η δικαιοπραξία με την οποία δεσμεύεται υπερβολικά η ελευθερία του προσώπου ή η δικαιοπραξία με την οποία εκμεταλλεύεται κάποιος την ανάγκη, την κουφότητα ή την απειρία του άλλου και πετυχαίνει έτσι να συνομολογήσει ή να πάρει για τον εαυτό του ή για τρίτο περιουσιακά ωφελήματα, που κατά τις περιστάσεις βρίσκονται σε φανερή δυσαναλογία προς την παροχή».<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Ι.Ληξουριώτης, Εργατικό δίκαιο-ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σ.117-119

<sup>33</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 41-42



Όταν η αντίθεση στα χρηστά ήθη οφείλεται στο ότι αυτή κάθε αυτή η εργασία που υποσχέθηκε να παρέχει ο εργαζόμενος είναι ανήθικη τότε δεν είναι δυνατός ο περιορισμός των συνεπειών της ακυρότητας μόνο για το μέλλον και η αντιμετώπιση της άκυρης σύμβασης ως έγκυρης για όσο διάστημα αυτή λειτούργησε. Διαφορετικά θα παρεχόταν έννομη προστασία και θα επιδοκιμάζονταν πράξεις που έρχονται σε προφανή αντίθεση με θεμελιώδεις αντιλήψεις και αρχές της ισχύουσας έννομης τάξης. Επομένως ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει την αμοιβή για την ανήθικη εργασία που προσέφερε ούτε με βάση τις διατάξεις του αδικαιολογήτου πλουτισμού.

Όταν η αντίθεση στα χρηστά ήθη, και επομένως η ακυρότητα της σύμβασης, οφείλεται στην υπέρμετρη δέσμευση της προσωπικής ελευθέριας του εργαζόμενου (αρθ. 179 Α.Κ.), τότε η ακυρότητα δεν πρέπει να λειτουργήσει εις βάρος εκείνου, τον οποίο ο νομοθέτης, με την απαγόρευση της αντίθεσης στα χρηστά ήθη ήθελε να προστατεύσει.

Για αυτό, στην περίπτωση αυτή πρέπει να αποκλείσουμε την αναδρομική ενέργεια της ακυρότητας. Ο αποκλεισμός της αναδρομικής ενεργείας της ακυρότητας και επομένως η αντιμετώπιση της άκυρης σύμβασης εργασίας για όσο διάστημα λειτούργησε ως έγκυρης επιβάλλεται και στη περίπτωση της λεγόμενης «αισχροκερδούς σύμβασης εργασίας», όπου ο εργοδότης εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη, κουφότητα ή απειρία του μισθωτού, συμφωνεί και του καταβάλει μισθό που βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με την αξία της εργασίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης οφείλει όχι βέβαια το συμφωνημένο κατάπλεονεκτικό μισθό αλλά τον ειθισμένο (άρθρο 653 Α. Κ).<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 42-43



### **3.4.8) ΑΝΥΠΑΡΞΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ Ή ΠΤΥΧΙΟΥ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ**

Άκυρη θεωρείται η σύμβαση εργασίας όταν, μολονότι από κάποια διάταξη απαιτείται ειδική άδεια ή πτυχίο άσκησης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας, ο μισθωτός δεν έχει εφοδιασθεί με την άδεια ή το πτυχίο αυτό. (π.χ. για να ασκήσει κάποιος έγκυρα το επάγγελμα του προπονητή καλαθοσφαίρισης, θα πρέπει να είναι εφοδιασμένος με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος που χορηγείται από τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού όπως ορίζει το άρθρο 31 §5 Ν. 2725/1999).<sup>35</sup>



---

<sup>35</sup> Ι.Ληξουριώτης, Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σ.120



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**  
**ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### 4.1) ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

#### 4.1.1) ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΟΥ ΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ

Εφόσον η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε παροχή της συμφωνημένης εργασίας ούτε έχει φυσικά συμβατική αξίωση κατά του εργοδότη για καταβολή της συμφωνημένης αμοιβής.

Στην περίπτωση που άκυρη σύμβαση έχει τεθεί σε λειτουργία και ο εργαζόμενος για ορισμένο διάστημα έχει παράσχει τη συμφωνημένη εργασία, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού άρθρα 904 επ. Α.Κ που επιβάλλουν στα μέρη την υποχρέωση να αποδώσουν την ωφέλεια (πλουτισμό) που το καθένα αποκόμισε εις βάρος του άλλου χωρίς νόμιμη αιτία (άκυρη σύμβαση).<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 27



#### **4.1.2) ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ- ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ex-nunc - Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ**

Γρήγορα διαπιστώθηκε ότι οι διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού δεν μπορούσαν να δώσουν μια ικανοποιητική λύση στα προβλήματα που δημιουργούνται από την παροχή εργασίας, στο πλαίσιο άκυρης σύμβασης εργασίας, και ότι η εφαρμογή τους οδηγούσε σε ανεπιεική για τον εργαζόμενο αποτελέσματα.

Η φύση της οφειλόμενης από τον εργαζόμενο παροχής καθιστά αδύνατη την αυτούσια επιστροφή της, ενώ η επιστροφή της αξίας της ( άρθρο 904 Α. Κ) παρουσιάζει σημαντικές δυσχέρειες. Οι διατάξεις των άρθρων 904 επ. Αστικού Κώδικα και οι έννομες συνέπειες που αυτές προβλέπουν προσφέρονται για την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργείται από περιουσιακές μετακινήσεις βάσει άκυρων στιγμιαίων συμβάσεων (πώληση), όχι όμως για την εκκαθάριση της κατάστασης στο πλαίσιο άκυρων διαρκών συμβάσεων που έχουν τεθεί σε λειτουργία, ιδίως όταν πρόκειται για διαρκείς συμβάσεις με έντονο προσωπικό χαρακτήρα, όπως είναι η σύμβαση εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας για όσο διάστημα λειτούργησε, δημιουργεί μια μη ανατρέψιμη πραγματική κατάσταση. Η εργασία που παρέσχε ο εργαζόμενος, ως περιουσιακή αξία, έχει ενσωματωθεί στην περιουσία του εργοδότη αμετάκλητα.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 28





Εκτός αυτού, με την παραπομπή στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού δεν λαμβάνονται υπόψη οι ρυθμίσεις του προστατευτικού εργατικού δικαίου και η μέσω αυτών παρεχόμενη στον εργαζόμενο κοινωνική προστασία.

Για τους λόγους αυτούς διαμορφώθηκε στο εργατικό δίκαιο η αρχή ότι η άκυρη σύμβαση εργασίας, για όσο διάστημα λειτούργησε, αντιμετωπίζεται ως έγκυρη με συνέπεια η ακυρότητα να μην ενεργεί αναδρομικά ( *ex tunc* ) αλλά μόνο για το μέλλον ( *ex nunc* ). Το ίδιο ισχύει και για την ακυρώσιμη σύμβαση που ακυρώθηκε με τελεσίδικη δικαστική απόφαση. Κατ' απόκλιση του κανόνα του άρθρου 184 Α.Κ , το οποίο ορίζει ότι η ακυρώσιμη δικαιοπραξία μετά την ακύρωσή εξομοιώνεται με την εξαρχής άκυρη , η ακύρωση της σύμβασης εργασίας ενεργεί μόνο για το μέλλον.

Επομένως ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να προσφύγει στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, αλλά δικαιούται ευθέως, βάσει της σύμβασης να αξιώσει το μισθό που συμφωνήθηκε.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Δ. Ζερδελής , Ατομικές εργασιακές σχέσεις , 1999, σ. 29



## **4.2) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΟΥ ΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **4.2.1) Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ**

Τις θέσεις της θεωρίας, η οποία αντιμετωπίζει την άκυρη σύμβαση εργασίας, για όσο διάστημα λειτούργησε, ως έγκυρη και επομένως αποκλείει την εφαρμογή των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, η νομολογία δεν τις υιοθετεί πλήρως.

Ενώ, όσον αφορά τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον εργοδότη οι προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου και την εφαρμογή κανόνων και αρχών, που έχουν διαπλασθεί νομολογιακά, η άκυρη σύμβαση εξομοιώνεται με την έγκυρη, στο θέμα των οφειλόμενων αποδοχών για την εργασία που παρέσχε ο εργαζόμενος ( δεδουλευμένοι μισθοί ), η νομολογία εγκαταλείπει τη θέση αυτή και δεν αναγνωρίζει στον εργαζόμενο συμβατική αξίωση για το μισθό. Η σύμβαση αντιμετωπίζεται βάσει του κανόνα των άρθρων 180 και 184 του Α.Κ ως εξαρχής άκυρη.



Ο εργαζόμενος, ο οποίος παρέσχε την εργασία του όπως ακριβώς είχε συμφωνηθεί, καλείται να διεκδικήσει την αμοιβή για την εργασία του μέσω των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, εκτός αν πρόκειται για παροχές που αναγνωρίζουν στον εργαζόμενο ειδικές διατάξεις, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης (επιδόματα εορτών, αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας, προσαύξηση για εργασία κατά την Κυριακή, προσαύξηση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση), οπότε ο εργαζόμενος έχει ευθέως εκ του νόμου αξίωση στις συγκεκριμένες παροχές.

Η αξίωση για απόδοση του πλουτισμού που αποκόμισε ο εργοδότης από την παροχή της εργασίας χωρίς νόμιμη αιτία (άκυρη σύμβαση ) διαφέρει από τη μισθολογική αξίωση τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τη νομική μεταχείριση.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 43-44



#### **4.2.2) ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΟΥ ΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ**

Εσφαλμένα κάποιες αποφάσεις κάνουν λόγο για «αποζημίωση» του εργαζόμενου που δικαιούται κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Εφόσον η αξίωση στηρίζεται στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού δεν πρόκειται για αγωγή αποζημίωσης όπως στη περίπτωση π.χ. της αδικοπραξίας, άλλα για αγωγή απόδοσης της ωφέλειας που παραμένει στον εργοδότη από την παροχή της εργασίας.

Η ευθύνη του εργοδότη συνιστάται στην επιστροφή του πλουτισμού και όχι στην αποκατάσταση της ζημίας του ενάγοντος. Επομένως δεν χρειάζεται να ερευνηθεί αν και πόση ζημία έχει υποστεί ο εργαζόμενος.

Σύμφωνα με τη νομολογία, ο πλουτισμός του εργοδότη, η οικονομική ωφέλεια που αποκόμισε από την παροχή της εργασίας, συνίσταται στην εξοικονόμηση δαπάνης, στον μισθό δηλαδή που θα κατέβαλλε ο εργοδότης για την ίδια εργασία και κάτω από τις ίδιες συνθήκες σε άλλο μισθωτό όμοιων επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 44-45



Σε κάθε περίπτωση ο μισθός δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τον ελάχιστο μισθό που προβλέπουν ο νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις, έστω και αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, γιατί τουλάχιστον αυτόν εξοικονόμησε ο εργοδότης. Η τυχόν μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου δεν αποτελεί λόγο μείωσης κάτω από τα ελάχιστα νόμιμα όρια.

Ούτε στην περίπτωση που η ακυρότητα οφείλεται στην έλλειψη νόμιμων τυπικών προσόντων ( έλλειψη πτυχίου), η ωφέλεια μπορεί να είναι μικρότερη από τη νόμιμη αμοιβή που θα έδινε ο εργοδότης σ' έναν εργαζόμενο που θα είχε τα νόμιμα προσόντα. Συνεπώς, αν προσληφθεί κάποιος σε θέση, για την οποία απαιτείται πτυχίο, χωρίς να το έχει, θα λάβει τις αποδοχές του πτυχιούχου (επίδομα), γιατί αυτές θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε εργαζόμενο που θα προσλάμβανε με έγκυρη σύμβαση εργασίας και τα ελάχιστα όρια αποτελούν περιεχόμενο οποιασδήποτε σύμβασης.

Όταν έχει συμφωνηθεί μισθός μεγαλύτερος από τον νόμιμο (συμβατικός μισθός), τίθεται το ζήτημα αν για τον προσδιορισμό της ωφέλειας θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο συμβατικός μισθός. Η νομολογία σε αυτή την περίπτωση παίρνει αρνητική θέση.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 45-46



#### 4.2.2.α) ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Στους εργαζόμενους του ευρύτερου Δημοσίου τομέα, ο παρανόμως απασχολούμενος εργαζόμενος δεν δικαιούται καθόλου αποδοχές, ούτε με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, αν για τον οποιοδήποτε λόγο είναι ανέφικτη η σύναψη έγκυρης εργασίας μεταξύ των μερών επειδή προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου. Ο εργοδότης ( Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ) δεν ωφελείται από την παρεχόμενη εργασία, αφού στη θέση του παρατύπως προσληφθέντος ή διατηρηθέντος προσωπικού, δεν θα ήταν υποχρεωμένος να προσλάβει με έγκυρη σύμβαση εργασίας και δεν θα υποβαλλόταν έτσι αναγκαστικά σε δαπάνες συντήρησης και αμοιβής του.

Μάλιστα τα ποσά που καταβάλλονται ως μισθοδοσία του προσωπικού που διατηρείται παράνομα καταλογίζονται σε βάρος των αρμόδιων για την εκκαθάριση των αποδοχών τους οργάνων.

Δεν πρέπει να παραληφθεί ότι δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που υπαίτιος της ακυρότητας είναι αποκλειστικά ο εργαζόμενος π.χ στην περίπτωση του δημοσίου υπαλλήλου που απασχολείται παράλληλα ( άνευ αδείας ) και στον ιδιωτικό τομέα ή ακόμα και του υπαλλήλου που αν και γνωρίζει ότι συμπλήρωσε το όριο ηλικίας, εξακολουθεί να απασχολείται παρανόμως.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Γ. Μικρούδης, Δίκαιο εταιριών και επιχειρήσεων, 2007, σ.436-437



### **4.2.3) ΝΟΜΙΚΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΟΥ ΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ**

Διαφορά της αξίωσης αδικαιολόγητου πλουτισμού από την συμβατική αξίωση υπάρχει όχι μόνο ως προς το περιεχόμενο τους αλλά και ως προς τη νομική τους μεταχείριση. Εφόσον πρόκειται για αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού και όχι για αξίωση μισθού δεν ισχύει η βραχυπρόθεσμη πενταετής (5) παραγραφή του Αστικού Κώδικα άρθρο 250 αλλά η κοινή εικοσαετής (20) παραγραφή του Αστικού Κώδικα άρθρο 249.<sup>43</sup>

#### **4.2.3.α) ΤΟΚΟΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ**

Τόκοι υπερημερίας για το πριν από την επίδοση της αγωγής χρόνο οφείλονται μόνο εάν υπήρξε όχληση από την πλευρά του εργαζόμενου. Η διάταξη του άρθρου 341 του ΑΚ δεν εφαρμόζεται στην αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού. Εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής των άρθρων 911 και 912 του Α.Κ., νόμιμοι τόκοι επί του ποσού της αποδοτέας ωφέλειας οφείλονται από το χρόνο που ο εργοδότης αποκόμισε την ωφέλεια.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Γ. Μικρούδης, Η Ακυρη Εργασιακή Σχέση, έτος 13<sup>ο</sup>, 4/2007, σ.439

<sup>44</sup> Δ. Ζερδελής, Η Ελαττωματική Σύμβαση εργασίας, τόμος 55<sup>ος</sup>, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1996, σ.748



#### **4.2.3.β) ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ**

Σύμφωνα με το νόμο, εφόσον πρόκειται για αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού και όχι για αξίωση μισθού, δεν ισχύει η βραχυπρόθεσμη πενταετής (5) παραγραφή της Α.Κ. 250 αριθ. 17, αλλά η κοινή εικοσαετής (20) της Α.Κ. 249.

Η αδικαιολόγητα ευνοϊκότερη μεταχείριση του εργαζόμενου που απασχολείται βάσει άκυρης σύμβασης μπορεί να αποφευχθεί όταν το χρόνο παραγραφής που ισχύει για την αξίωση του αδικαιολόγητου πλουτισμού τον αντικαταστήσουμε με εκείνον που ισχύει για τις μισθολογικές αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση.

#### **4.2.3.γ) ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ, ΕΚΧΩΡΗΣΗ, ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ, ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ**

Σύμφωνα με την νομολογία, αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού, λόγω παροχής εργασίας βάσει ελαττωματικής σύμβασης εργασίας, δεν υπάγεται στις διατάξεις για την προστασία του μισθού, εφόσον δεν συνιστά μισθολογική αξίωση. Επομένως είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός, η εκχώρηση και η κατάσχεση της αξίωσης. Έγκυρη είναι και η παραίτηση.





#### **4.2.3.δ) ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ**

Η ποινική ευθύνη του εργοδότη λόγω μη εμπρόθεσμης καταβολής των αποδοχών δεν προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας. Ως προς την ειδική ποινική προστασία που παρέχει ο νομοθέτης στον μισθωτό η αξίωση καταβολής των αποδοχών βάσει της σύμβασης και η αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού έχουν την ίδια μεταχείριση.<sup>45</sup>

#### **4.2.4) ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ**

Ο εργαζόμενος με την ίδια αγωγή με την οποία διεκδικεί τις συμβατικές του αξιώσεις, μπορεί να ασκήσει και την αξίωση από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό επικουρικά, για την περίπτωση δηλαδή που κριθεί άκυρη η σύμβαση εργασίας και επομένως απορριφθεί για το λόγοι αυτό η κύρια βάση της αγωγής (επικουρική σώρευση).

Παράλληλη άσκηση της αξίωσης αδικαιολόγητου πλουτισμού με τη συμβατική αξίωση δεν είναι δυνατή όχι γιατί η αξίωση του αδικαιολόγητου πλουτισμού έχει στο πεδίο του ουσιαστικού δικαίου επικουρικό χαρακτήρα, όπως δέχεται η κράτουςα άποψη στη νομολογία και θεωρία, αλλά γιατί η ύπαρξη συμβατικής αξίωσης αίρει μια από τις προϋποθέσεις της αξίωσης του αδικαιολόγητου πλουτισμού, την έλλειψη νόμιμης αιτίας, αφού η σύμβαση αποτελεί ακριβώς την νόμιμη αιτία του πλουτισμού και επομένως δεν υπάρχει αδικαιολόγητος πλουτισμός .

---

<sup>45</sup> Δ. Ζερδελής , Ατομικές εργασιακές σχέσεις , 1999, σ. 46-48



Για το ορισμένο της αγωγής αδικαιολόγητου πλουτισμού, με την οποία αναζητείται ευθέως ο πλουτισμός του εναγόμενου εξαιτίας της ακυρότητας της σύμβασης, πρέπει στο δικόγραφο να αναγράφονται τα περιστατικά που συνεπάγονται την ακυρότητα της σύμβασης και δεν αρκεί απλώς επίκληση της ακυρότητας της σύμβασης. Επίκληση της ακυρότητας χωρίς ειδικότερη αναφορά στην αιτία της αρκεί, όταν η αγωγή αδικαιολόγητου πλουτισμού σφραγίζεται επικουρικά από τη σύμβαση. Επομένως, η αγωγή, στο δικόγραφο της οποίας ο ενάγων αναφέρει επί λέξει: « αν ήθελε θεωρηθεί για οποιοδήποτε λόγο ως άκυρη η μεταξύ μας σύμβαση, τότε ο πλουτισμός της εναγόμενης συνιστάται στο ποσό που θα έδινε σε άλλον, που θα είχε τα ίδια με εμένα προσόντα», είναι επαρκώς ορισμένη ως προς την επικουρική της βάση.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1996, σ. 48-49



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

**ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ  
ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### 5.1) Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΕΣΕΩΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Δεν είναι καθόλου υπερβολή ότι το δίκαιο της λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσεως του μισθωτού. Το ζωτικό συμφέρον του μισθωτού για σταθερότητα στην εργασία του, για τη διατήρηση της θέσεως του, από την οποία πορίζεται τα μέσα για να ζήσει και μέσω της οποίας αναπτύσσει την προσωπικότητα του, έχει κυρωθεί στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο σε τέτοιο βαθμό, ώστε γίνεται ήδη λόγος για δικαίωμα και μάλιστα θεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού στη θέση του. Αυτό το δικαίωμα δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα εργασίας, το οποίο το Σύνταγμα (άρθρο 22 §1) το θέτει υπό την προστασία του κράτους, είναι η άλλη όψη: είναι το δικαίωμα του μισθωτού να μην χάσει την εργασία του.

Η σχέση εργασίας δεν είναι πλέον μια εύθραυστη συμβατική σχέση στη διάθεση των μερών. Η υπόσταση της αποσυνδέεται από το πρόσωπο του εργοδότη και συνδέεται περισσότερο με την εκμετάλλευση όπου έχει ενταχθεί. Τη διάρκεια της δεν την διαταράζουν περιστατικά που παρεμποδίζουν την λειτουργία της. Την προσδιορίζει κυρίως ο λόγος της στην εκμετάλλευση και η λειτουργική συσχέτιση μαζί της, ενώ περιορίζεται αντίστοιχα η επενέργεια σ'αυτή της βούλησης του εργοδότη. Έτσι, μετασηματίζονται ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας σε αορίστου χρόνου όταν χωρίς λόγο καθορίζεται η διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, δεσμεύεται ο εργοδότης στη χρήση του δικαιώματος του να καταγγείλει την αορίστου χρόνου σύμβαση και επιβάλλονται αποζημιώσεις υπέρ των μισθωτών.



Το εργατικό δίκαιο αφενός επιδιώκει να εξασφαλίσει όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας, να αποτρέψει τη λύση της και αφετέρου μεριμνά όταν θα είναι δυνατό ή θα πρέπει να λυθεί η σχέση αυτή, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια της θέσεως του.<sup>47</sup>

## **5.2) ΤΡΟΠΟΙ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **5.2.1) ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΑ ΛΗΞΗ**

Η σχέση εργασίας λήγει αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας (άρθρο 669 §1 Α.Κ). Για τη λύση της σχέσεως εργασίας με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου δεν χρειάζεται να γίνει δήλωση της μίας πλευράς στην άλλη, ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί η σχέση μετά την λήξη της, ούτε και υπάρχει υποχρέωση αποζημίωσης ή προσφοράς κάποιας καταβολής του ενός μέρους στο άλλο.

---

<sup>47</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.516- 517



Η καλή πίστη επιβάλλει πάντως τον εργοδότη να ειδοποιήσει τον μισθωτό ότι η σχέση εργασίας του δεν θα συνεχιστεί αν η συμπεριφορά του δημιούργησε εύλογα στον τελευταίο την εντύπωση ότι η σχέση θα συνεχιζόταν προπαντός αν προηγήθηκαν σχετικές διαπραγματεύσεις. Από αυτό το χρονικό σημείο τα μέρη αποδεσμεύονται, και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μην δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του μισθωτού.<sup>48</sup>

Τέτοια περίπτωση είναι και η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας, όπως στη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, όταν συμπληρώσουν 35 έτη υπηρεσία πραγματική και συντάξιμη αλλά όχι προ του 56 ου έτους της ηλικίας τους.

Το χαμηλό όριο ηλικίας για τη συνταξιοδότηση σε συνδυασμό με την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη που τη συνοδεύει βρίσκεται σε συμφωνία με το σύνταγμα. Γιατί ο μεν μισθωτός αποχωρώντας από την ενεργό υπηρεσία έχει οικονομική εξασφάλιση, η δε επιχείρηση την ευχέρεια με αυτόν τον τρόπο να ανανεώσει σταδιακά το προσωπικό. Επιπλέον αποσυμφoreείται η αγορά εργασίας<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.525

<sup>49</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.517- 518



### **5.2.2) ΑΝΤΙΘΕΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ**

Η ατομική σύμβαση εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι δυνατόν να λήξει με τη σύναψη από τα μέρη αντίθετης συμφωνίας κατά την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Την αντίθετη συμφωνία μπορούν να συνάψουν και μισθωτοί των οποίων η θέση εργασίας προστατεύεται ειδικότερα όπως γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ανάπηροι, συνδικαλιστές.

Τελευταία ο τρόπος αυτός λύσεως της σύμβασης εργασίας έχει γενικευθεί σε μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις με την εφαρμογή προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου μισθωτών. Τις μαζικές αποχωρίσεις με εθελούσια έξοδο ευνοούν οι επιχειρήσεις για πολλούς λόγους:

Ανανεώνεται το προσωπικό, αναδιαρθρώνονται ορθολογικότερα οι εκμεταλλεύσεις και γίνεται δυνατή η εφαρμογή οικονομικών προγραμμάτων με τρόπο ακίνδυνο και χωρίς να επιβαρύνονται από το δίκαιο της καταγγελίας, που προστατεύει πολλαπλά το μισθωτό. Για το κύρος της αντίθετης συμφωνίας όπως και για την αρχική σύμβαση εργασίας δεν χρειάζεται να τηρηθεί ορισμένος τύπος, αρκεί να προκύπτει σαφώς η βούληση των μερών, ιδιαίτερα του μισθωτού. Δεν χρειάζεται επίσης ανάλογα αν η αρχική σύμβαση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου να συντρέχει σπουδαίος λόγος. Με την αντίθετη σύμβαση ο μισθωτός παύει να προστατεύεται από το δίκαιο της καταγγελίας, εγκαταλείπει την ενίσχυση του Ο.Α.Ε.Δ. με τη μορφή επιδομάτων ανεργίας και επιπλέον επισύρει άλλες αρνητικές κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες .



Για το λόγο αυτό η αντίθετη σύμβαση θα πρέπει να ερευνάται ειδικά με αυστηρά κριτήρια ως προς το ανεπίληπτο της δηλώσεως βουλήσεως του μισθωτού. Η δήλωση βουλήσεως του θα πάσχει για παράδειγμα, αν πλανήθηκε ουσιωδώς για το περιεχόμενο και τις συνέπειες της συγκαταθέσεως του, αν απατήθηκε ότι θα κλείσει σύντομα η επιχείρηση, αν απειλήθηκε με καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, ή αν εξαναγκάστηκε με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη. Σε τέτοιες περιπτώσεις η σύμβαση ανάλογα θα είναι άκυρη ή ακυρώσιμη.<sup>50</sup>

### **5.2.3) ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

Η καταγγελία του εργοδότη αλλά και του εργαζόμενου η οποία είναι μονομερής δικαιοπραξία μη υποκείμενη σε ανάκληση αποτελεί και το σπουδαιότερο από πρακτικής απόψεως αλλά και συνηθέστερο τρόπο λύσεως της συμβάσεως εργασίας.

---

<sup>50</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1987, σ.518- 519





Επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου ο εργοδότης, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος π.χ διάπραξη κλοπής υπό του εργαζόμενου δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλλει αποζημίωση. Αν στη συγκεκριμένη περίπτωση το Δικαστήριο κρίνει ότι δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος ή ο επικαλούμενος αποκαλυφθεί ως μη σπουδαίος ή ψευδής, τότε η καταγγελία είναι άκυρη, δεν επιφέρει την λύση της σύμβασης εργασίας και συνεπώς ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τον αντίστοιχο μισθό στον εργαζόμενο διότι παρά την καταγγελία ο εργαζόμενος προσέφερε τις υπηρεσίες του. Αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται στο πρόσωπο του εργοδότη τότε το Δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Όταν η σύμβαση εργασίας είναι αορίστου χρόνου τότε μπορεί να λυθεί οποτεδήποτε μέσω της καταγγελίας χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει από οποιαδήποτε πλευρά Όταν τη σύμβαση εργασίας καταγγέλλει ο εργοδότης τότε διακρίνεται σε τακτική και άτακτη καταγγελία.

▼ Τακτική καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται εκ μέρους του εργοδότη πριν από ορισμένου χρόνου και μόνο σε υπάλληλους.

▼ Άτακτος καταγγελία είναι εκείνη η οποία παράγει αμέσως το αποτέλεσμα της δηλαδή κατά το χρόνο που δίνεται στον εργαζόμενο τότε λύεται και η σύμβαση εργασίας.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Ι. Παναγόπουλος ,Στοιχεία εργατικού δικαίου, 1996, σ.57-58



#### 5.2.4) ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Κατά το άρθρο 675 §1 Α.Κ η σχέση εργασίας λήγει αμέσως με το θάνατο του μισθωτού, αδιάφορο αν η σύμβαση εργασίας του είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η συνέπεια αυτή είναι αυτονόητη καθώς η σύμβαση εργασίας έχει αυστηρά προσωπικό χαρακτήρα και απαιτεί καταρχήν να εκτελεί την εργασία που συμφώνησε ο μισθωτός αυτοπροσώπως.

Οι κληρονόμοι του μισθωτού δεν δικαιούνται να συνεχίσουν την εργασία του. Μεταβιβάζονται ωστόσο σ' αυτούς όλες οι μέχρι το θάνατο του μη προσωποπαγείς αξιώσεις του κατά του εργοδότη όπως π.χ οι καθυστερούμενες αποδοχές , επίσης τους μεταβιβάζονται και οι αξιώσεις για αποζημίωση επειδή δεν πήρε την ετήσια άδεια ή αποζημίωση για το επίδομα αδείας.<sup>52</sup>

.....

<sup>52</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο,1987, σ.521-522



### 5.2.5) ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Με το θάνατο του εργοδότη η σχέση εργασίας λήγει μόνο στη περίπτωση που τα μέλη της σχέσεως εργασίας είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του, οπότε είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό (άρθρο 675 §2 Α.Κ).

Σήμερα καθώς οι επιχειρήσεις κάποιου μεγέθους λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα και έχουν ανεξαρτητοποιηθεί από το πρόσωπο του εργοδότη έτσι η εργασιακή σχέση συνεχίζεται με τον διάδοχο εργοδότη. Κάτω όμως από ορισμένες συνθήκες, όταν ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο και η εργασία του μισθωτού έχει άμεση συνάρτηση με το πρόσωπο του ( ιδιαίτερη γραμματέας του) τότε η σχέση εργασίας λήγει με το θάνατο του και οι κληρονόμοι του εργοδότη θα έχουν ενδεχομένως την υποχρέωση να καταβάλλουν εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό για την απώλεια της θέσεως εργασίας τους.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας , Ατομικό εργατικό δίκαιο,1987, σ.521-522



### **5.3) Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η εργασιακή σχέση που στηρίζεται σε μια άκυρη σύμβαση εργασίας αντιμετωπίζεται για το παρελθόν, σαν να επρόκειτο για μια σχέση χωρίς ελαττώματα, δεν δημιουργεί όμως δέσμευση για το μέλλον.

Καθένα από τα μέρη μπορεί ανά πάσα στιγμή να θέσει τέρμα σ' αυτή. Π.χ. ο εργοδότης από ορισμένο χρονικό σημείο παύει να δέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, οπότε και λύεται η σχέση. Ζήτημα υπερημερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας και επομένως καταβολής μισθών υπερημερίας ( άρθρο 656 Α.Κ) δεν τίθεται, διότι η υπερημερία προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση.

#### **5.3.1) Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι αυτονόητο ότι αυτή μπορεί να λυθεί για το μέλλον με δήλωση οποιουδήποτε μέρους, χωρίς να απαιτείται να τηρηθούν οι προϋποθέσεις της έκτακτης καταγγελίας. Επομένως δεν απαιτείται ύπαρξη σπουδαίου λόγου.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 49-50



### **5.3.2) Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Όταν πρόκειται για άκυρη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και στη μονομερή λύση της προβαίνει ο εργοδότης, ο τελευταίος οφείλει να καταγγείλει εγγράφως την άκυρη σύμβαση εργασίας και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Ειδικά για την αποζημίωση η ολομέλεια του Αρείου Πάγου επισημαίνει ότι αυτή «αποσκοπούσα εις την εξασφάλιση των στοιχειωδών μέσων συντηρήσεως του μισθωτού μέχρις ανευρέσεως υπ' αυτού νέας εργασίας, συνιστά μέτρο πρόνοιας, συγγενές προς τα λοιπά τοιαύτα, ως αποβλέποντα εις την προστασία του εργαζόμενου, προσήκουσιν εις αυτόν τόσον εφ' όσον τελεί υπό έγκυρον σύμβασιν εργασίας, όσον και εφ' όσον τελεί υπό απλή σχέση εργασίας».

Η διαφορετική μεταχείριση της έγκυρης από την άκυρη σύμβαση εργασίας φαίνεται στο ζήτημα των έννομων συνεπειών από τη μη τήρηση των διατυπώσεων που επιβάλλουν οι παραπάνω νόμοι. Η ακυρότητα της καταγγελίας την οποία θεσπίζει το άρθρο 5 του νόμου 3198/ 1955 αφορά την έγκυρη σύμβαση εργασίας .



Στην άκυρη σύμβαση η παράλειψη τήρησης έγγραφου τύπου ή η μη καταβολή αποζημίωσης δεν συνεπάγονται ακυρότητα της καταγγελίας.

Ο εργαζόμενος που απολύθηκε χωρίς αποζημίωση έχει απλώς αξίωση να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση. Εάν ο εργοδότης παύσει από ορισμένο χρονικό σημείο να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, που απασχολεί βάσει άκυρης σύμβασης εργασίας, χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση, τότε υποχρεούται μεν να καταβάλλει την αποζημίωση, η σχέση εργασίας όμως «λογίζεται λυθείσα από του ως άνω χρόνου καθόσον αυτή, ως μη αναγνωριζόμενη πλέον δεν δύναται να εξακουλουθή υφιστάμενη άνευ της θελήσεως του εργοδότη, και κατ' ακολουθίαν ούτος δεν ενέχεται εις πληρωμήν στο μισθωτό ούτε μισθού υπερημερίας, ούτε άλλης τινός αποζημιώσεως»<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 50-51



#### **5.4) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΕΠΙΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ**

Το δικαίωμα να επικαλεσθεί κανείς την ακυρότητα της σύμβασης υπόκειται σε γενικό περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Όπως επισημαίνει η ΑΠ 418/1984, η επίκληση της ακυρότητας της σύμβασης η οποία οφειλόταν στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος στερούνταν τα τυπικά προσόντα που όριζε ο νόμος, « ως συνιστώσα δικαίωμα παρεχόμενον υπό ουσιαστικής διατάξεως υπόκειται εις τους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δυναμένης να αποκρουσθή εάν υπερβαίνει τα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστεως ή των χρηστών ηθών ή εκ του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος» .

Στη θεωρία γίνεται δεκτό ότι είναι δυνατό, κατά τις περιστάσεις, η επίκληση από τον εργοδότη της ακυρότητας της σύμβασης να αποκρουσθεί ως καταχρηστική, όταν η σχέση εργασίας λειτούργησε ομαλά για σημαντικό χρονικό διάστημα, γνωρίζοντας ο εργοδότης την έλλειψη του νόμιμου όρου κύρους της.

Η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. μπορεί να παράσχει βοήθεια στον εργαζόμενο μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν η εμμονή στις συνέπειες της ακυρότητας θα οδηγούσε σε όλως αφόρητα για τον εργαζόμενο αποτελέσματα, ώστε με γνώμονα την καλή πίστη, να επιβάλλεται η υποχρέωση της διάταξης που προβλέπει την ακυρότητα. Από τη νομολογία προκύπτει ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η ένσταση καταχρηστικής επίκλησης της ακυρότητας προτάθηκε από τον εργαζόμενο χωρίς επιτυχία, καθώς ως κρίσιμα στοιχεία για τη θεμελίωση του σχετικού ισχυρισμού του εργαζόμενου θεωρούνται τα εξής :



- ✓ Το στοιχείο του χρόνου, το γεγονός δηλαδή ότι η σχέση εργασίας λειτούργησε ομαλά για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- ✓ Η γνώση από τον εργοδότη της ακυρότητας της σύμβασης.
- ✓ Η καλοπιστία του εργαζόμενου.<sup>56</sup>

Ο λόγος της ακυρότητας έχει αποφασιστική σημασία. Εάν π.χ δεν πρόκειται απλώς για τη μη τήρηση, κατά τη σύναψη της σύμβασης, ορισμένων τυπικών προϋποθέσεων με επουσιώδη χαρακτήρα, αλλά η ακυρότητα οφείλεται στο ότι ο νόμος απαγορεύει αυτή καθαυτή την συγκεκριμένη εργασία, τότε είναι πολύ δύσκολο, αν όχι αδύνατο να καμφθεί η απαγορευτική διάταξη του άρθρου 281 του Α.Κ. Έτσι δεν στερείται ο εργοδότης το δικαίωμα να επικαλεσθεί την ακυρότητα της σύμβασης, όταν αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία που συμφωνήθηκε να παρέχει ο εργαζόμενος συνιστά πράξη ποινικά κολάσιμη ή αντίθετη στα χρηστά ήθη.

---

<sup>56</sup> Δ. Ζερδελής, Επιθεώρηση εργατικού δικαίου, τόμος 55<sup>ος</sup>, 1996, σ.750-751





Στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει από πλευράς εργαζομένου η απαιτούμενη καλή πίστη, αφού αυτός δεν είναι δυνατόν να μη γνωρίζει τα περιστατικά που θεμελιώνουν την ακυρότητα της σύμβασης. Ούτε βέβαια η εμπιστοσύνη του εργαζομένου που τυχόν δημιουργήθηκε από την όλη στάση του εργοδότη, ότι η παράνομη ή ανήθικη εργασία θα συνεχισθεί και στο μέλλον μπορεί να θεωρηθεί αξία προστασίας της σύμβασης λόγω αντίθεσης στα χρηστά ήθη και να αποκρούσει έτσι με επιτυχία τις αξιώσεις του εργαζομένου, που στηρίζονται στη σύμβαση, δεν αποδυναμώνεται, ακόμη και αν η επίκληση αυτή γίνεται πάροδο μεγάλου χρονικού διαστήματος και συνιστά μια προφανώς αντιφατική συμπεριφορά του εργοδότη, ο οποίος για μεγάλο διάστημα ανεχόταν, χωρίς ηθικούς ενδοιασμούς, την παροχή της ανήθικης εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή ούτε για όσο διάστημα λειτούργησε η άκυρη σύμβαση είναι δυνατό να αντιμετωπισθεί ως έγκυρη και επομένως να αναγνωρισθούν στον εργαζόμενο συμβατικές αξιώσεις γιατί θα παρεχόταν έννομη προστασία και θα επιδοκιμάζονταν πράξεις που έρχονται σε προφανή αντίθεση με θεμελιώδεις αντιλήψεις τις ισχύουσας έννομης τάξης.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 53-54



Όσον αφορά την καταχρηστική επίκληση της ακυρότητας της σύμβασης, όταν αυτή οφείλεται στη μη τήρηση του νόμιμου τύπου ( εγγράφου) ο εργοδότης δεν επικαλείται καταχρηστικά την ακυρότητα, ακόμη και αν αυτός γνωρίζει, κατά την κατάρτιση της σύμβασης ότι επιβάλλεται η τήρηση ορισμένου τύπου και παρ' όλα αυτά αποφεύγει την τήρηση του. Εδώ επιβάλλονται ορισμένες διευκρινήσεις. Μόνο το γεγονός ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος, κατά την κατάρτιση της σύμβασης, γνωρίζει ότι είναι αναγκαίο για το κύρος της σύμβασης να τηρηθεί ορισμένος τύπος δεν καθιστά καταχρηστική την μεταγενέστερη επίκληση από αυτό της ακυρότητας.

Όταν όμως ο εργοδότης γνωρίζει κατά την κατάρτιση της σύμβασης, ότι απαιτείται για το κύρος της, η τήρηση ορισμένου τύπου και παρ' όλα αυτά συνάπτει την σύμβαση με τον εργαζόμενο, που αγνοεί την προϋπόθεση αυτή, χωρίς τον επιβαλλόμενο τύπο με σκοπό να έχει τη δυνατότητα στο μέλλον να επικαλείται αν το συμφέρει η ακυρότητα για να απαλλαγεί από την συμβατική δέσμευση, τότε συντρέχει καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος.



Εάν η επίκληση της ακυρότητας της σύμβασης θεωρηθεί καταχρηστική αυτό έχει ως αποτέλεσμα η σύμβαση εργασίας να αντιμετωπίζεται ως έγκυρη όχι μόνο για το παρελθόν αλλά και για το μέλλον. Εφόσον με τη συνδρομή των προϋποθέσεων του άρθρου 281 Α.Κ, ο εργοδότης στερείται το δικαίωμα να επικαλεσθεί την ακυρότητα της σύμβασης, η συμβατική δέσμευση διατηρείται και ο εργοδότης απαλλάσσεται από αυτή, μόνο εάν τηρήσει τις προϋποθέσεις (τυπικές και ουσιαστικές), που απαιτούνται στη συγκεκριμένη περίπτωση για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Εάν ο εργοδότης δεν τηρήσει τις προϋποθέσεις, καθίσταται από το χρόνο της καταγγελίας υπερήμερος δανειστής και οφείλει, για όσο διάστημα δεν θα αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, μισθούς υπερημερίας. Επομένως, ο κανόνας ότι η δέσμευση για το μέλλον προέρχεται μόνο από έγκυρη σύμβαση εργασίας γνωρίζει και τις εξαιρέσεις του.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Δ. Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σ. 55-56



## 5.5) ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον ερμηνευτικό κανόνα του άρθρου 183 §2 του Α.Κ, η επικύρωση από τους συμβαλλομένους άκυρης σύμβασης έχει αναδρομική ενέργεια. Συγκεκριμένα, η διάταξη ορίζει ότι « αν οι συμβαλλόμενοι επικυρώσουν άκυρη σύμβαση, σε περίπτωση αμφιβολίας δημιουργείται αμοιβαία μεταξύ τους η υποχρέωση για κάθε παροχή που θα όφειλαν αν η σύμβαση ήταν έγκυρη από την αρχή».

Η έγκυρη επικύρωση προϋποθέτει ότι τα μέλη έχουν βούληση επικύρωσης της άκυρης δικαιοπραξίας. Συνεπώς, αν αγνοούν την ακυρότητα, δεν χωρεί εφαρμογή του άρθρου 183 Α.Κ

Η επικύρωση δεν απαιτείται να είναι ρητή, αλλά μπορεί να γίνει και σιωπηρά, με πράξεις δηλαδή των συμβαλλομένων « προς άλλον σκοπόν γενομένων, συμπερασματικώς όμως εμφανουσών την επικυρώσεως βούλησιν». Π.χ. σιωπηρή επικύρωση προκύπτει από το γεγονός ότι ο εργοδότης συνεχίζει να απασχολεί τον εργαζόμενο μετά την απόκτηση του απαιτούμενου από το νόμο βιβλιαρίου υγείας ή (κατά περίπτωση) τη νόμιμη θεώρηση του.

Σύμφωνα με τη κράτουσα άποψη στην νομολογία , η επικύρωση άκυρης σύμβασης εργασίας έχει αναδρομική ενέργεια και στην περίπτωση που λόγος ακυρότητας είναι η παράβαση κανόνα δημόσιας τάξης.

Ο κανόνας του άρθρου 183 §2 Α.Κ είναι ερμηνευτικός και επομένως δεν ισχύει, εάν τα μέρη εκδήλωσαν αντίθετη βούληση.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Δ. Ζερδελής , Ατομικές εργασιακές σχέσεις , 1999, σ. 56-57

Για την ίδρυση της σχέσης απαιτείται η σύναψη σύμβασης μεταξύ εργαζομένου υποχρεωμένου εργοδότης στην καταβολή των εργατικών Κώδικα, ο



η σύναψη σύμβασης εργοδότη, βάσει της οποίας η εργασία εξαρτημένης εργασίας καθορίζεται από τον κανόνα του άρθρου 127 Α.Κ. Η εκδήλωση της αρχής της

αυτονομίας, ισχύει και στο εργατικό δικαίο. Για τη σύμβαση εργαζομένου άλλωστε για κάθε σύμβαση, ισχύουν οι γενικοί κανόνες που αφορούν τη σύναψη και το κύρος των δικαιοπραξιών ( άρθρα 127 επ.Α.Κ). Επομένως η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι έλλειψη δικαιολογία και εργοδότη, βάσει της οποίας ο μὲν εργαζόμενος υποχρεώνεται στην παροχή εξαρτημένης εργασίας ο δὲ εργοδότης στην καταβολή των

# Η ΑΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

νόμο η πλάνη, η απάτη και η απειλή (140, 147, 150 Α.Κ) Η πλάνη καταστήσει τη σύμβαση ακυρώσιμη πρέπει να είναι ουσιώδης (Α.Κ) πρακτική σκοπιά, ιδιαίτερη σημασία ως λόγος ακύρωσης έχει η εργοδότη ως προς προσωπικές ιδιότητες του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τον νόμο ( 142 Α.Κ), η πλάνη που αναφέρεται σε ιδιότητες του προσώπου πράγματος θεωρείται ουσιώδης, αν, κατά τη συμφωνία των μερών

**ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ**  
**ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ**

**ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**  
**ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

βάσει την οποία ο εργοδότης επιλέγει το πρόσωπο για να πραγματοποιήσει την εργασία. Η πλάνη εκτιμιάται ως ουσιώδης, αν, κατά τη συμφωνία των μερών, οι ιδιότητες αυτές είναι ουσιώδεις για να θεμελιώσουν τη σύμβαση. Η πλάνη του εργοδότη πρέπει να είναι ουσιώδης μόνο κατά την αίσθηση της κοινής γνώμης των συναλλαγών θεωρούμενη ως ουσιώδης και ακατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση ( π.χ. έλλειψη των απαιτούμενων γνώσεων) σύμφωνα με το άρθρο 142 Α.Κ η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σαν να μην έγινε. Και η άκυρη δικαιοπραξία μετά ακύρωση της με δικαστική απόφαση εξομοιώνεται με την άκυρη και μάλιστα αναδρομικά από το χρόνο που καταρτίσθηκε (143 Α.Κ) Η αληθής νόημα της διάταξης του άρθρου 180 Α.Κ δεν είναι βέβαιο ότι η άκυρη δικαιοπραξία δεν έλαβε χώρα, αλλά ότι, εξαιτίας κάποιου ελαττώματος



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

#### 6.1) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΛΟΓΩ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΥΠΟΥ.

Α.Π. : 250 / 2006

Ε.Ε.Δ : 2006, σελ, 1.111

##### ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:

Ο Α προσελήφθει στην Ελληνική Πρεσβεία της Σόφιας την 1/3/1995, με άκυρη σύμβαση εργασίας λόγω μη τήρησης του έγγραφου τύπου και αμειβόταν με το πόσο των 1.200\$ Η.Π.Α, από το κονδύλιο λειτουργικών δαπανών φύλαξης των κτιρίων της Πρεσβευτικής Κατοικίας, της Πρεσβεία και του Παρεκκλησιού. Επίσης, προσέφερε τις υπηρεσίες του και στο τηλεφωνικό κέντρο και εκτελούσε καθήκοντα κλητήρα ή και οδηγού, όταν λόγω φόρτου εργασίας δεν επαρκούσε ο ένας οδηγός, όποιος είχε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με την Ελληνική Πρεσβεία της Σόφιας.

Επίσης λόγω γνώσης της Βουλγαρικής γλώσσας ο Α είχε συνοδεύσει υπαλλήλους της Πρεσβείας σε διάφορες επαγγελματικές εκδηλώσεις ανοιχτές σε ευρύ κοινό όπως σε συνέδρια πολιτικών κομμάτων, εγκαίνια, ενώ δεν ήταν επίσημος μεταφραστής, διερμηνέας της Πρεσβείας. Η σχέση του με την πρεσβεία δεν ήταν υπαλληλική είχε μια «χαλαρή» άκυρη σχέση εργασίας και αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι επί εξάμηνο απουσίασε για να εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις καθώς και για προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους.



Ο Α ζήτησε με αγωγή του να αναγνωρισθεί ότι με το Ελληνικό Δημόσιο τους συνδέει σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας εργατικού δικαίου αορίστου χρόνου. Καθώς και την επιδίκαση σ' αυτόν μισθών υπερημερίας.

**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχθηκε ότι τους διαδίκους συνέδεε απλή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και όχι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση αναίρεσης της 3013/2003 απόφασης του Εφετείου Αθηνών που έκρινε ότι πρέπει να επιδικαστούν στον Α 48.618 € που αποτελούν την ωφέλεια που αποκόμισε το Ελληνικό Δημόσιο από την παροχή της εργασίας του, κατά τις διατάξεις του αδικαιολογήτου πλουτισμού, διότι ο Α συνδεόταν με το εναγόμενο Ελληνικό Δημόσιο με απλή σχέση εργασίας και όχι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου όπως ο ίδιος ισχυριζόταν.

Διότι σύμφωνα με το άρθρο 84 εδ. α', γ' και δ' του νδ. 3212/1969 « περί Κώδικος Δημοσίου Λογιστικού », για τη σύναψη συμβάσεως με το Δημόσιο απαιτείται η τήρηση εγγράφου τύπου και αν δεν τηρηθεί ο τύπος η σύμβαση εργασίας που καταρτίζει το δημόσιο με κάποιον εργαζόμενο είναι άκυρη.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2006, «Άκυρη Σύμβαση Εργασίας με Δημόσιο » Τόμος 65<sup>ος</sup>, 1.111- 1.115.



## **6.2) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΠΛΥΣΙΜΟ ΣΚΕΥΩΝ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟΥ.**

**Α.Π : 807/2008**

**Ε.Ε.Δ : 2009, σελ. 309**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Η Κ.Λ. προσελήφθη από τον Γ.Δ. με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να παρέχει την εργασία της ως λαντζέρα χωρίς να είναι εφοδιασμένη με βιβλιάριο υγείας, στην υγειονομικού ενδιαφέροντος επιχείρηση ψησταριάς-ταβέρνας υπό το καθεστώς πενθήμερης εργασίας και παρείχε την εργασία της από 28/12/2001 έως 14/5/2004, όπου και αποχώρησε οικειοθελώς.

Η Κ.Λ. ζήτησε με αγωγή τις διαφορές δεδουλευμένων αποδοχών με βάση τις ισχύουσες κατά το διάστημα αυτό σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των επισιτιστικών-τουριστικών καταστημάτων, αμοιβή για την εργασία της την νύχτα, τις ημέρες του Σαββάτου, προσαύξηση για την παροχή εργασίας της, τις Κυριακές και την ιδιόρρυθμη απασχόληση, καθώς και για τα επιδόματα των εορτών, αδείας και τις αποδοχές αδείας.

### **ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Ναυπλίου δέχθηκε ότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας της Κ.Λ, είναι έγκυρη διότι δεν ήταν απαραίτητο να είναι εφοδιασμένη με βιβλιάριο υγείας, αφού λόγω του είδους της απασχολήσεως της (λαντζέρης), δεν ασκούσε εργασίες χειριστή τροφίμων ή ποτών, ούτε απασχολούνταν με την παρασκευή, συσκευασία και προετοιμασία των τροφίμων ή ποτών, για τη διάθεση τους στη κατανάλωση, ούτε παρείχε υπηρεσίες προς το κοινό.





Τέλος το Εφετείο επιδίκασε στην ανερεσίβλητη για το χρονικό διάστημα από 28/12/2001 έως 14/5/2004 11.795 € ως διαφορές δεδουλευμένων αποδοχών, με βάση τις ισχύουσες κατά το διάστημα αυτό σ.σ.ε.

Ο Άρειος Πάγος αναιρεί εν μέρει την 227/2007 απόφαση του Εφετείου Ναυπλίου, διότι κρίνοντας έτσι το Εφετείο παραβίασε την διάταξη της Αιβ/8577/1988 απόφασης του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, κατά την οποία, «όσοι ασκούν ή επιθυμούν να ασκήσουν το επάγγελμα του χειριστή τροφίμων ή ποτών, είτε ως ειδικοί επαγγελματίες, είτε ως υπάλληλοι ή εργάτες ή βοηθοί αυτών ή απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος παρέχοντας υπηρεσίες προς το κοινό, πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας, στο οποίο να βεβαιώνεται ότι ο κάτοχος του δεν πάσχει από μεταδοτικό νόσημα (φυματίωση, σύφιλη, κ.λπ.)»

Από την διάταξη αυτή που αποσκοπεί στην προστασία της δημόσιας υγείας συνάγεται ότι οφείλουν να εφοδιάζονται με βιβλιάριο υγείας και όσοι απασχολούνται με το πλύσιμο των μαγειρικών σκευών του εστιατορίου (λαντζέρης) στα οποία τοποθετούνται τα τρόφιμα, τα φαγητά και τα ποτά.

Συνεπώς η γενόμενη σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, ο οποίος δεν είναι εφοδιασμένος με βιβλιάριο υγείας, είναι άκυρη σύμφωνα με τα άρθρα 3,174 και 180 του Α.Κ., και ο εργαζόμενος διατελεί σε απλή σχέση εργασίας προς τον εργοδότη.

Για το λόγο αυτό ο Άρειος Πάγος παραπέμπει την υπόθεση, κατά το μέρος αυτό, προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο με άλλη σύνθεση.<sup>61</sup>

.....

<sup>61</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2009, «Βιβλιάρια υγείας ασχολουμένων με πλύσιμο σκευών εστιατορίου-συνέπειες ελλείψεως», τόμος 68<sup>ος</sup>, σελ. 309-310



### **6.3) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ.**

**Α.Π : 206/2009**

**Ε.Ε.Δ : 2009, σελ. 945**

#### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Β.Γ., ο οποίος είναι Πακιστανός υπήκοος, εργάσθηκε στην Δ.Ε. ως φύλακας, ειδικός ελεγκτής πύλης και μετρητής των ποσοτήτων και παραδιδόμενων καυσίμων στις εγκαταστάσεις υγρών και αερίων καυσίμων που διατηρεί η Δ.Ε. στην..... από 13/7/1998 έως 31/8/2002 παρανόμως δηλαδή χωρίς προηγούμενη άδεια εργασίας καθ' όλο το διάστημα της εργασίας του.

Ο Β.Γ., ζήτησε με αγωγή του ευθέως από τη σύμβαση και, σε περίπτωση ακυρότητας από οποιαδήποτε αιτία της συμβάσεως του ή μη νόμιμης παροχής της εργασίας του με την επικουρική βάση της από τις διατάξεις του αδικαιολογήτου πλουτισμού, να αναγνωρισθεί ότι οφείλει να του καταβάλει για διαφορές αποδοχών αμοιβή ιδιόρρυθμης και παράνομης υπερωρίας, εργασία κατά την νύκτα και κατά τις Κυριακές, επιδόματα εορτών και αδειάς.



## **ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Αθηνών δέχθηκε ότι π Β.Γ., Πακιστανός υπήκοος εργάστηκε στην Δ.Ε., παρανόμως, δηλαδή χωρίς προηγούμενη άδεια εργασίας καθ' όλο το διάστημα της εργασίας του. Για το λόγο αυτό ο Β.Γ. μη έχοντας τηρήσει τις νόμιμες προϋποθέσεις εργασίας στη χώρα, δεν μπορεί να επικαλείται τους νόμους αυτής ώστε να δικαιωθεί των εργατικών του απαιτήσεων (όπως δικαιούται κάθε νομοταγής ιθαγενής ή αλλοδαπός), έστω και με τη βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού, διότι με τον τρόπο αυτό εμφανίζεται το άτομο φαινόμενο, ενώ ο ίδιος καταστρατηγεί τις διατάξεις και προβαίνει με τον τρόπο αυτό στη διάταξη αξιόποινων πράξεων, να έχει την απαίτηση να εφαρμόζουν οι δημόσιες αρχές του κράτους τις διατάξεις του νόμου επιλεκτικώς όποτε αυτές τον ευνοούν.

Με βάση τις παραδοχές του αυτές το Εφετείο έκρινε ότι ο Β.Γ., δεν δικαιούται των αιτούμενων με την ένδικη αγωγή του εργατικών διαφορών.

Ο Άρειος Πάγος αναιρεί την 7731/2006 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, διότι σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 1 του ν. 1975/1991 «η άσκηση οποιαδήποτε επαγγέλματος από αλλοδαπό σε ελληνικό έδαφος απαγορεύεται ρητώς, εκτός εάν ο ενδιαφερόμενος έχει εφοδιασθεί με σχετική άδεια από το Υπουργό Εργασίας, ή άλλη εξουσιοδοτημένη από αυτόν αρχή».

Για το λόγο αυτό η σύμβαση εργασίας του Β.Γ., στην Ελλάδα, ο οποίος δεν είναι υπήκοος κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν είναι εφοδιασμένος με την απαιτούμενη κατά το νόμο άδεια εργασίας είναι απολύτως άκυρη, γιατί αντιβαίνει στην ως άνω απαγορευτική διάταξη, που είναι δημοσίας τάξης σύμφωνα με τα άρθρα 3, 174 και 180 του Α.Κ.



Επομένως ο Β.Γ., Πακιστανός υπήκοος, ο οποίος στερούνταν την σχετική άδεια εργασίας εκτελούσε ακύρως την εργασία του στον εργοδότη και επομένως δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές αλλά έχει αξίωση από τις διατάξεις των άρθρων 904 του Α.Κ. για απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε ο εργοδότης από την παροχή της εργασίας του σε εκτέλεση της άκυρης εργασιακής σύμβασης.

Για τους λόγους αυτούς ο Άρειος Πάγος παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, το οποίο θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές.<sup>62</sup>

.....

<sup>62</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2009, «Άκυρη σύμβαση εργασίας αλλοδαπού », τόμος 68<sup>ος</sup>, σελ. 945-949



#### **6.4) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΟΙΝΟΠΝΕΥΜΑΤΩΔΩΝ ΠΟΤΩΝ.**

**Α.Π. : 349/2004**

**Ε.Ε.Δ : 2005, σελ. 1325**

#### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Ζ. προσελήφθηκε από την Ε.Θ., η οποία διατηρεί καφετέρια στην οδό.....με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως μπουφειτζής στις 1/6/1990 και με την ιδιότητα του αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του μέχρι τις 2/7/2000, οπότε και αποχώρησε οικειοθελώς.

Η σύμβαση εργασίας ήταν άκυρη διότι ο Ζ. κατά την πρόσληψη του δεν ήταν εφοδιασμένος με την κατά τον νόμο απαιτούμενη άδεια της αστυνομικής αρχής, την οποία προβλέπει το άρθρο 4 παρ.1 του πδ.180/1979

Ο Ζ εφ' όσον διατελεί σε απλή σχέση εργασίας, αξιώνει με αγωγή του κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού σύμφωνα με το άρθρο 904 Α.Κ. την απόδοση της ωφέλειας, που αποκόμισε ο εργοδότης από την παραχθείσα εργασία.



## **ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Αθηνών έκρινε ότι η σύμβαση εργασίας του Ζ., ο οποίος προσλήφθηκε και απασχολήθηκε στο κατάστημα πώλησης οινοπνευματωδών ποτών της Ε.Θ., είναι άκυρη, γιατί ο εργαζόμενος δεν ήταν εφοδιασμένος με την άδεια εργασίας της αρμόδιας αστυνομικής αρχής, την οποία προβλέπει το άρθρο 4 παρ.1 του π.δ. 180/1979, επομένως ο Ζ. εργαζόμενος διατελεί με την Ε.Θ., εργοδότη σε απλή σχέση εργασίας και δικαιούται να αξιώσει κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού (άρθρα 904 Α.Κ.) την απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε η εργοδότη από την παραχθείσα εργασία του.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της απόφασης 9265/2003 του Εφετείου Αθηνών.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2005, «Εργαζόμενος σε κέντρο διασκέδασης στερούμενος άδειας της αστυνομικής αρχής», τόμος 64<sup>95</sup>, σελ.1325-1326 και 1358



## **6.5) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΕΡΓΑΤΡΙΑΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ ΣΦΟΛΙΑΤΑΣ.**

**Α.Π. : 735/2003**

**Ε.Ε.Δ. : 2005, σελ.37**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Η Α. προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στα.....Καρδίτσας από τον Μ.Κ. ως εργάτρια στο εργαστήριο παραγωγής σφολιάτας – παρασκευή προϊόντων πίττας ( τυρόπιτας, χορτόπιτας, λουκανικόπιτας κ.τ.λ), από 2/2/1996 έως 31/8/1999. Στο διάστημα που απασχολούνταν ως εργάτρια έρχονταν σε άμεση επαφή με τα απαιτούμενα υλικά αφού τα επεξεργάζονταν με σκοπό την παρασκευή προϊόντων πίττας, δίχως να είναι εφοδιασμένη με το προβλεπόμενο εκ του νόμου βιβλιάριο υγείας.

Η Α με αγωγή της επικαλούμενη έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αξιώνει σύμφωνα με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού διαφορές αποδοχών για το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε στον Μ.Κ., καθώς και τα μη καταβληθέντα επιδόματα, δώρα εορτών, επιδόματα αδειών, καθώς και μισθούς υπερμερίας.



## **ΚΡΙΣΗ :**

Η πρωτόδικη απόφαση (418/2000 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καρδίτσας) απέρριψε την αγωγή της Α λόγω ακυρότητας της συμβάσεως εργασίας, διότι εστερείτο βιβλιαρίου υγείας, ενώ ερχόταν σε άμεση επαφή με την πρώτη ύλη ( άλευρα, ζύμη, βούτυρο) των προϊόντων, με σκοπό την παρασκευή σφολιάτας, με κίνδυνο μεταδόσεως σε αόριστο αριθμό προσώπων μεταδοτικής ασθένειας, από την οποία τυχόν θα έπασχε. Επίσης έκρινε αόριστο το μέρος της αγωγής που σχετιζόνταν με αξιώσεις της Α. οι οποίες απορρέουν βάσει των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Το Εφετείο Λάρισας απέρριψε την έφεση της Α επικυρώνοντας έτσι την απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καρδίτσας.

Ο Άρειος Πάγος αναιρεί εν μέρει την 128/2002 απόφασης του Εφετείου Λάρισας διότι παραβίασε τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ. 1 του ν. 1082/1980, του άρθρου 1 παρ.2 της 19040/1981 απόφασης Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, του άρθρου 1 παρ. 1 και του άρθρου 2 του α.ν 539/1945, του άρθρου 3 παρ. 16 του ν.4504/1996, του άρθρου ν. 133/1975 βάση των οποίων οι προσφέροντες τις υπηρεσίες τους βάσει άκυρης σύμβασης εργασίας με απλή σχέση εργασίας δικαιούνται τα επιδόματα ( δώρα ) εορτών, αποδοχές αδείας και επιδόματα αδείας, για το λόγο αυτό παραπέμπει την υπόθεση για περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο, συντιθέμενο από άλλους δικαστές.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2005, «Βιβλιάρια υγείας-εργάτρια εργαστηρίου σφολιάτας-επιδόματα», τόμος 64<sup>ος</sup>, σελ.37-40





## **6.6) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΕΩΚΟΡΟΥ ΛΟΓΩ ΜΗ ΤΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΝΟΜΙΜΟΥ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ.**

**Α.Π : 1.112 / 1991**

**Ε.Ε.Δ : 1992, σελ. 652**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Μ. εργάστηκε ως νεωκόρος στον Ιερό Ναό ..... ,ο οποίος είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, από 1.3.1984 μέχρι τον Απρίλιο 1987. μέχρι τον Φεβρουάριο 1987 παρείχε την εργασία του χωρίς να υπάρχει νόμιμος διορισμός ( απόφαση του Μητροπολίτη Πειραιά ), και από τον Φεβρουάριο μέχρι την απόλυση του, παρείχε την εργασία του μετά από νόμιμο διορισμό.

Ο Μ. αξίωσε με αγωγή του τις διαφορές των αποδοχών που έπρεπε να του καταβληθούν με βάση τα ελάχιστα όρια των συλλογικών συμβάσεων ανειδίκευτων εργατών, και εκείνων που του καταβάλλονταν για το χρονικό διάστημα που δεν είχε διοριστεί νόμιμα κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, διότι ο Ιερός Ναός εξοικονόμησε τη διαφορά που θα κατέβαλλε αν προσλάμβανε άλλο νεωκόρο με νόμιμο διορισμό.



**ΚΡΙΣΗ :**

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της 1.086/1989 απόφασης του Εφετείου Πειραιά, διότι έκρινε ορθή την απόφαση του Εφετείου, κατά την οποία ο διορισμός δεν έγινε νόμιμα σύμφωνα με το άρθρο 53 του Προεδρικού Διατάγματος αριθμός 2 Κανονισμός της Ιεράς Συνόδου της Εκκλησίας της Ελλάδος «περί Ιερών Ναών, Ενοριών και εφημερίων», όπου ορίζει ότι οι ψάλτες και ο νεωκόρος, διορίζονται και παύονται από τον οικείο Μητροπολίτη μετά από γνώμη του εκκλησιαστικού συμβουλίου (§1), οι ψάλτες και οι νεωκόροι δεν υπάγονται στις κείμενες διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφού αποτελούν τον κατώτερο κλήρο της εκκλησίας. Από τις διατάξεις αυτές συνάγεται ο νεωκόρος διορίζεται νόμιμα με απόφαση του Μητροπολίτη και αποτελεί μόνιμο προσωπικό υπαγόμενος στον κανονισμό 9 «περί κώδικος εκκλησιαστικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 106, 1970 ) σύμφωνα με το άρθρο 1 § 2, και επομένως είναι μόνιμος υπάλληλος του Ναού ( άρθρο 65 ) αμειβόμενος κατά τις διατάξεις περί αμοιβής και μισθού υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου ( άρθρο 70 του κανονισμού 9 ) και όχι με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Επίσης ο Άρειος Πάγος αποφάσισε πως το Εφετείο Πειραιά έκρινε ορθά στην απόφαση του, στο να αποδώσει ο Ιερός Ναός .....την ωφέλεια που αποκόμισε από τον Μ. που δεν είναι η διαφορά μεταξύ αυτών που λάμβανε και των αποδοχών που και των αποδοχών που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά η ωφέλεια που είναι ίση με την αμοιβή που θα έπαιρνε ο νόμιμα διορισμένος νεωκόρος, όπως ορίζει το άρθρο 904 του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.<sup>65</sup>

.....

<sup>65</sup> Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1992, «Ψάλτες-Νεωκόροι», τόμος 51<sup>ος</sup>, σελ.652-653



**6.7) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ (Ε.Ρ.Τ. 1) ΛΟΓΩ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΝΟΜΙΜΩΝ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ.**

**Α.Π** : 430 / 1992

**Ε.Ε.Δ.** : 1994, σελ. 199

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Κ.Μ., δημοσιογράφος και μέλος της Ε.Σ.Η.Ε.Α., προσληφθεί από την Ε.Ρ.Τ. 1 ( τον νόμιμο εκπρόσωπο της ) στις 9.2.1982 ως έκτακτος συνεργάτης με αντικείμενο εργασίας τη σύνταξη του δελτίου ειδήσεων του Α΄ προγράμματος της Ραδιοφωνίας και της Ε.Ρ.Τ.1. Με την ιδιότητα του αυτή προσφέρει τις υπηρεσίες του μέχρι και σήμερα. Σύμφωνα με τη σύμβαση, όπως συμφωνήθηκε ο Ε.Μ. παρείχε υποχρεωτικά τις υπηρεσίες του στις εγκαταστάσεις της Ε.Ρ.Τ. 1 όλες τις εργάσιμες ημέρες καθώς και πολλές Κυριακές και αργίες, εργαζόμενος από 2-7 μ.μ επί 5 ώρες την ημέρα όπως ορίζεται στην §11 της συλλογικής σύμβασης εργασίας Ε.Ρ.Τ.1 – Ε.Σ.Η.Ε.Α. του 1982.

Αντικείμενο εργασίας του Κ.Μ., ήταν η σύνταξη ( μαζί με άλλους υπαλλήλους ), των δελτίων ειδήσεων, τα οποία ελέγχονται από τον διευθυντή ειδήσεων και τους αρχισυντάκτες.

Ο Κ.Μ., αξιώνει με αγωγή του την υπαγωγή της σχέσης εργασίας που τον συνδέει με την Ε.Ρ.Τ. 1 σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και όχι σύμβασης έργου.



**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Αθηνών αφού έλαβε υπόψη του το άρθρο 3, §5 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού της Ε.Ρ.Τ. 1 δέχθηκε πως δεν αποτελούν προσωπικό της Ε.Ρ.Τ. 1 οι έκτακτοι συνεργάτες προγράμματος, στους οποίους ανατίθενται η εκτέλεση ορισμένου έργου ύστερα από κατάρτιση σύμβασης έργου έναντι συμφωνηθείσας αμοιβής, η οποία καταβάλλεται ανεξάρτητα από τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης του έργου.

Επίσης σύμφωνα με τα άρθρα 2, 4 και 65 του ανωτέρω κανονισμού το προσωπικό της Ε.Ρ.Τ. 1 διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο. Για την πρόσληψη του απαιτείται να συντρέχουν ορισμένες καθοριζόμενες στα άρθρα 4 ( για το τακτικό προσωπικό ) και 65 ( για το έκτακτο προσωπικό ) προϋποθέσεις. Τέλος προέβη και σε ερμηνεία των άρθρων 904 και 908 του Αστικού Κώδικα.

Το Εφετείο Αθηνών αφού ερμήνευσε τα ανωτέρω άρθρα, απέρριψε τον ισχυρισμό της Ε.Ρ.Τ.1 σύμφωνα με τον οποίο ο Κ.Μ. προσελήφθη ως εξωτερικός συνεργάτης εκπομπών και προγράμματος, στον οποίο ανατέθηκε συγκεκριμένο έργο για την προαγωγή και εκτέλεση ραδιοφωνικού και τηλεοπτικών προγραμμάτων. Δέχθηκε ότι ο Κ.Μ. συνδέεται με την Ε.Ρ.Τ. 1 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως συντάκτης, εργαζόμενος ορισμένες ώρες υπό τον έλεγχο άλλων υπαλλήλων, εντός των εγκαταστάσεων της Ε.Ρ.Τ. 1, η οποία όμως είναι άκυρη γιατί δεν τηρηθήκαν οι διατυπώσεις του άρθρου 65 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού της Ε.Ρ.Τ. 1 και οι ένδικες αξιώσεις του Κ.Μ. θεμελιώνονται στις διατάξεις των άρθρων 904 περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της 14.613/1988 απόφασης του Εφετείου Αθηνών. <sup>66</sup>

.....  
<sup>66</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 1994, «Εκτάκτου Συνεργάτες Ε.Ρ.Τ.1», τόμος 53<sup>95</sup>, σελ.199-201.



## **6.8) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΗΛΙΚΟΥ**

**Α.Π : 544/1997**

**Ε.Ε.Δ : 1998, σελ. 757**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ :**

Ο Δ.Ε., ο οποίος γεννήθηκε στις 5.11.1973 προσελήφθει από τον Π.Σ. στις 3.8.1987 σε ηλικία 14 ετών, και εργάστηκε στο συνεργείο επισκευής αυτοκινήτων του Π.Σ., ως εργατοτεχνίτης, μέχρι τις 22.6.1992 οπότε ο εργοδότης του κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας.

Ο Δ.Ε. αξίωσε με αγωγή του αποζημιώσεις και επιδόματα αδείας, επιδόματα εορτών, ημερομίσθια και διαφορές ημερομισθίων, αποζημίωση απολύσεως ευθέως από το νόμο και σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, αφού ο Π.Σ. έγινε αδικαιολόγητα πλουσιότερος σε βάρος του χωρίς νόμιμη αιτία και τα ποσά αυτά θα τα κατέβαλλε σε κάθε άλλο εργαζόμενο που θα απασχολούσε το ίδιο χρονικό διάστημα στην ίδια θέση εργασίας.



**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Πατρών έκρινε την σύμβαση εργασίας άκυρη διότι ο Δ.Ε. δεν είχε συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του, όπως ορίζουν τα άρθρα 129, 136, 174, 180 του Αστικού Κώδικα. Δέχθηκε ότι ο Π.Σ. έγινε πλουσιότερος χωρίς νόμιμη αιτία από την περιούσια ή από ζημία του Δ.Ε. και έχει υποχρέωση να αποδώσει την ωφέλεια που αποκόμισε σύμφωνα με το άρθρο 904 του Α.Κ.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση περί αναιρέσεως της 264/1995 αποφάσεως του Εφετείου Πατρών διότι ορθά έκρινε ως άκυρη την σύμβαση εργασίας του ανήλικου, ο οποίος δεν είχε συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του σύμφωνα με τα άρθρα 129, 136, 174, 180 του Αστικού Κώδικα και επιδίκασε σ' αυτόν ημερομίσθια, επιδόματα εορτών, αποζημίωση απολύσεως, όπως ορίζει το άρθρο 904 του Αστικού Κώδικα.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 1998, «Επιδόματα-Άδεια και Αποδοχές Ανηλίκου », τόμος 57<sup>ος</sup> , σελ.757759



## **6.9) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΛΗΡΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΗ ΣΤΑ ΧΡΗΣΤΑ ΗΘΗ.**

**Α.Π : 248/1995**

**Ε.Ε.Δ : 1996, σελ. 558**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Λ.Μ. ήταν εφημέριος του Ιερού Ναού Παντελεήμονος Δραπετσώνας Πειραιώς. Με το 390 / 1.1.1984 έγγραφο του Μητροπολίτη Πειραιώς το οποίο κοινοποιήθηκε στον Λ.Μ. την 2.1.1984, αποσπάστηκε αορίστως στον Ιδρυματικό Ναό των Αγίων Αναργύρων του Γενικού Νοσοκομείου, που είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, για να καλύψει τις ανάγκες του. Το Γενικό Νοσοκομείο αφού έλαβε υπόψη την 10287 / 20.11.1984 αίτηση του Λ.Μ. ενέκρινε με την 25 / 18.12.1984 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του, η οποία έγινε δεκτή με την Δ2γ / 3944/ 1.3.1985 απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, την προσωρινή πρόσληψη του Λ.Μ. σε κενή οργανική θέση ιερέως του ανώτερου ναού, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και με αποδοχές ογδού βαθμού, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών προς κάλυψη επειγουσών αναγκών.

Ο Λ.Μ. επαναπροσλήφθηκε στις 18.12.1985 με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Γενικού Νοσοκομείου και η σύμβαση αυτή παρατάθηκε κατά την 27.12.1985. Ο Λ.Μ. ελάμβανε αφενός σε όλο το χρονικό διάστημα κανονικώς το μισθό του από το Δημόσιο γιατί είχε διατηρήσει την ιδιότητα του εφημέριου του Ιερού Ναού του Αγίου Παντελεήμονος Δραπετσώνας, και αφετέρου για το μέχρι τις 30.6.1987 χρονικό διάστημα επιπλέον και τις αποδοχές, οι οποίες προβλέπονταν από τη σύμβαση που είχαν καταρτίσει Λ.Μ. με το Γενικό Νοσοκομείο.



**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Πειραιά έκρινε ότι η ανωτέρω σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καταρτιζόμενη μεταξύ κληρικού της Ορθόδοξης Εκκλησίας της Ελλάδος, που κατέχει οργανική θέση εφημερίου ιερού ενοριακού ναού και μισθοδοτείται από το Δημόσιο, με άλλο νομικό πρόσωπο ( νοσοκομείο), στο οποίο αποσπάται για να επιτελέσει λατρευτικές πράξεις, έναντι συμφωνημένων με τη σύμβαση αυτή αποδοχών, απαλλασσόμενος κατά τον ίδιο χρόνο της ασκήσεως των καθηκόντων ως εφημερίου του ιερού ναού στον οποίο ανήκει αλλά εξακολουθούσε να λαμβάνει και τον μισθό της άνω οργανικής θέσης είναι άκυρη, ως αντικείμενη στα χρηστά ήθη, σύμφωνα με το άρθρο 178 του Αστικού Κώδικα το οποίο ορίζει ότι «δικαιοπραξία που αντιβαίνει στα χρηστά ήθη είναι άκυρη», ως κριτήριο των χρηστών ηθών χρησιμεύουν οι ιδέες του μέσης ηθικής κοινωνικού ανθρώπου του σκεπτόμενου με σωφροσύνη και χρηστότητα. επειδή εξαρτά την εκτέλεση των καθηκόντων του εφημερίου, τα οποία πηγάζουν από την ιεροσύνη και απορρέουν από την ιερατική του ιδιότητα, από την συνομολόγηση ιδιαίτερας αμοιβής ως ανταλλάγματος υπηρεσιών, οι οποίες, από τον χαρακτήρα τους δεν μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και να αποτελέσουν αντικείμενο οικονομικής συναλλαγής υπό τη μορφή αμφοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας.





Ο Άρειος Πάγος απέρριψε την αίτηση περί αναιρέσεως της 913/1992 απόφασης του Εφετείου Πειραιώς, διότι έκρινε πως ορθώς ερμήνευσε τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 2, 11, 12, 16 και 17 του α.ν 536/1945 περί πληρωμής των αποδοχών του Ορθόδοξου Εφημεριακού Κλήρου της Ελλάδος, καθώς και του άρθρου 178 του Αστικού Κώδικα, το οποίο ορίζει ότι η δικαιοπραξία που αντιβαίνει στα χρηστά ήθη είναι άκυρη. Όπως επίσης και τις διατάξεις των νόμων 1256/1982 και 1400/1992 σύμφωνα με τις οποίες, απαγορεύεται η πρόσληψη εφημερίου που απασχολείται στο Δημόσιο και τα κρατικά νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου σε δεύτερη θέση ή απασχόληση με την ίδια ιδιότητα και συνεπώς ορθά το Εφετείο Πειραιώς απέκλεισε το δικαίωμα της λήψεως των συμφωνηθεισών αποδοχών, οι οποίες είναι επιπλέον των καταβαλλομένων από το Δημόσιο για την οργανική του θέση.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 1996, «Σύμβαση Εφημερίου με Νοσοκομείο », τόμος 55<sup>ος</sup>, σελ. 558-560



**6.10) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΚΥΡΟΥΣ  
ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

**Α.Π. : 1255/2002**

**Ε.Ε.Δ. : 2004, σελ.548**

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Ε.Κ. πτυχιούχος καθηγητής μαθηματικών, προσλήφθηκε από την Γ.Δ. ιδιοκτήτρια του Εσπερινού Γυμνασίου-Λυκείου «Α» που βρίσκεται στην περιοχή του Βύρωνα Αττικής την 1.9.1971 για να διδάξει μαθήματα της ειδικότητας του για μια τριετία. Η σύμβαση αυτή εγκρίθηκε από τον οικείο επιθεωρητή. Με την ιδιότητα του ο αυτή ο Ε.Κ. συνέχισε να εργάζεται στο άνω σχολείο της Γ.Δ. υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης διότι ανανεώθηκε αυτοδικαίως η σύμβαση του για μια ακόμα τριετία μέχρι την 1.9.1977, οπότε η Γ.Δ. αρνήθηκε την αποδοχή των προσφερόμενων υπηρεσιών του, λύνοντας έτσι την υφιστάμενη εργασιακή σύμβαση με καταγγελία αυτής. Ισχυριζόμενη α) ότι για την αποδοχή των υπηρεσιών απαιτείται προηγούμενη έκδοση διοριστηρίου του αρμόδιου επιθεωρητή, β) ότι ο Ε.Κ. παρείχε τις υπηρεσίες του κατά πλήρες ωράριο και κύριο επάγγελμα, και σε άλλο εργοδότη την Εθνική Ασφαλιστική και για το λόγο αυτό δεν δικαιούται αποζημίωση.



**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Αθηνών αφού έλαβε υπόψη του τα άρθρα 3, 174 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με τα οποία είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε κάθε δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου. Και την απαγορευτική διάταξη του άρθρου 28 §1 και §5 του α.ν. 2545/1940, σύμφωνα με το οποίο «ουδείς δύναται να υπηρετεί ως μέλος διδακτικού προσωπικού ιδιωτικού σχολείου αν δεν είναι εγγεγραμμένος στην επετηρίδα ιδιωτικών εκπαιδευτικών

Μέσης Εκπαιδύσεως, η οποία τηρείται στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων ».

Αφού ερμηνευθήκαν τα άρθρα 3, 174, και 28, το Εφετείο Αθηνών έκρινε ως άκυρη την σύμβαση εργασίας του Ε.Κ., διότι όπως προκύπτει από τις διατάξεις αυτές ο διορισμός εκπαιδευτικού από επετηρίδα ιδιωτικών εκπαιδευτικών αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για το κύρος της συναπτόμενης σύμβασης. Συνεπώς ο Ε.Κ. ως ιδιωτικός εκπαιδευτικός, χωρίς τις άνω προϋποθέσεις διατελεί σε απλή σχέση εργασίας, και δικαιούται σύμφωνα με το άρθρο 904 του Αστικού Κώδικα την ωφέλεια που αποκόμισε ο εργοδότης από την εργασία που του παρασχέθηκε , η οποία ισούται με τις αποδοχές που θα κατέβαλλε για την ίδια εργασία, με έγκυρη σύμβαση σε άλλο εργαζόμενο, με τα ίδια προσόντα και ικανότητες, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι προσαυξήσεις ( επιδόματα γάμου, τέκνου, πολυετούς υπηρεσίας, και προϋπηρεσίας ).



Τέλος το Εφετείο Αθηνών έκρινε ως αβάσιμο τον ισχυρισμό της Γ.Δ. σύμφωνα με τον οποίο ο Ε.Κ δεν δικαιούται αποζημίωση διότι παρείχε τις υπηρεσίες του σε άλλο εργοδότη, διότι ο Ε.Κ. συνδέεται με σχέση εργασίας με την Γ.Δ. και δικαιούται αποζημίωση, η οποία απορρέει από την καταγγελία της άνω σχέσης.

Ο Άρειος Πάγος αναιρεί εν μέρει την 2663/2001 απόφαση του Εφετείου Αθηνών και αναπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2004, «Επετηρίδα Ιδ. Εκπαιδευτικών-Πολλαπλή απασχόληση-Αδικαιολόγητος Πλουτισμός», τόμος 63<sup>95</sup>, σελ. 548-555



## **6.11) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΕΡΓΑΤΗ**

**Α.Π. : 23/ 2003**

**Ε.Ε.Δ. : 2004, σελ. 423**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ :**

Ο Ε.Ζ. εργάστηκε στην επιχείρηση του Η.Θ. που βρίσκεται στη λαχαναγορά Θεσσαλονίκης, ως εργάτης ( φορτοεκφορτωτής ), για τη φόρτωση και εκφόρτωση των φορτηγών αυτοκινήτων που μεταφέρουν εμπορεύματα στην επιχείρηση αυτή ή από αυτή.

Ο Ε.Ζ. αξιώνει τον Ε.Θ. με αγωγή, να καταβάλλει σ' αυτόν διαφορές αποδοχών, δώρα εορτών, επιδόματα αδειών κ.τ.λ. κυρίως με τη σύμβαση αυτού και επικουρικά για την περίπτωση που θα θεωρηθεί άκυρη η σύμβαση του, κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού.



**ΚΡΙΣΗ :**

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την αίτηση αναίρεσης 2898/2001 αποφάσεως του Εφετείου Θεσσαλονίκης, διότι ορθά απέρριψε την κύρια βάση της αγωγής ως προς το αίτημα αυτής και επιδίκασε διαφορές αποδοχών, λόγω ακυρότητας της σύμβασης εργασίας, αφού ο Ε.Ζ. ήταν ομογενής, αλλά δεν είχε την ελληνική υπηκοότητα και δεν ήταν εφοδιασμένος με το άδεια εργασίας και βιβλιάριο εργασίας φορτοεκφορτωτή, κατά την επικουρική βάση της αγωγής από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό όπως ορίζει το άρθρο 904 του Αστικού Κώδικα.<sup>70</sup>

.....

<sup>70</sup> Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2004, «Αγωγή εκ του Αδικαιολόγητου Πλουτισμού », τόμος 63<sup>ος</sup>, σελ. 423-425



## **6.12) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΤΥΠΟΥ.**

**Α.Π. : 1676/2007**

**Ε.Ε.Δ : 2008, σελ.964**

### **ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ:**

Ο Α.Β. κατάρτισε στις 22.10.1990 σύμβαση αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης με τον Ε.Ζ., ο οποίος διατηρεί στην..... Αττικής ατομική επιχείρηση εκμεταλλεύσεως «.....». Ο Α.Β. απασχολήθηκε μερικώς και συγκεκριμένα επί 5 ημέρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο και επί 5 ώρες ημερησίως ως εργατοτεχνίτης και ελάμβανε το ανάλογο μέρος των νόμιμων αποδοχών του εργατοτεχνίτη. Απασχολήθηκε στην ατομική επιχείρηση του Ε.Ζ. έως τις 2.3.1997, οπότε λύθηκε η μεταξύ τους εργασιακή σχέση.



## **ΚΡΙΣΗ:**

Το Εφετείο Αθηνών δέχθηκε ότι η ανωτέρω συναφθείσα σύμβαση μερική απασχόλησης του Α.Β. είναι άκυρη, διότι δεν τηρήθηκε για την κατάρτιση της ο έγγραφος τύπος, όπως ορίζει το άρθρο 38 §1 του νόμου 1892/1990, σύμφωνα με τον οποίο για την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχολήσεως απαιτείται έγγραφος τύπος, ο οποίος είναι συστατικός, και η μη τήρηση αυτού συνεπάγεται την ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας.

Συνεπώς λόγω των ανωτέρων δημιουργήθηκε μεταξύ του Α.Β., εργαζόμενου και του Ε.Ζ., εργοδότη απλή σχέση εργασίας, με μερική απασχόληση, από την παροχή της οποίας, ο Α.Β. δικαιούται να αξιώσει, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, την ωφέλεια που αποκόμισε ο εργοδότης από την αποφυγή καταβολής της αμοιβής για την ίδια εργασία, την οποία θα προσέφερε άλλος εργαζόμενος, συνδεδεμένος με τον εργοδότη με έγκυρη σύμβαση εργασίας μερικής απασχολήσεως.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την από 3.1.2006 αίτηση αναιρέσεως του Εφετείου Αθηνών, διότι έκρινε ορθά στην απόφαση του, αφού έλαβε υπόψη του το άρθρο 38 § 1 του ν. 1892/1990 και το άρθρο 904 του Αστικού Κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2008, «Ατυπη Συμφωνία Μερικής Απασχόλησης Συνέπειες – Δικονομικά », τόμος 66<sup>ος</sup>, σελ. 964-967





**6.13) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ  
ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ  
ΕΓΚΡΙΣΗΣ (ΑΔΕΙΑΣ) ΑΠΟ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ  
ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ.**

**Α.Π. : 1066 / 2002**

**Ε.Δ.Δ. : 2004, σελ. 354**

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ :**

Η τακτική Γενική Συνέλευση της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «...Α...», η οποία είναι θυγατρική εταιρεία του κυριότερου μετόχου της Ν.Π.Δ.Δ με την επωνυμία «Εθνικός Οργανισμός Φαρμάκων» (Ε.Ο.Φ.), αποφάσισε το διορισμό του Α.Μ., στη θέση του Γενικού Διευθυντή της εταιρείας για μια τριετία από 1.7.1994 έως 30.6.1997, δυνάμενη να παραταθεί.

Στο πρακτικό (14/30.6.1994) της άνω Γενικής Συνέλευσης αναφέρεται ότι ο Α.Μ., υπό την ιδιότητα του γενικού διευθυντή θα έχει όλες τις από τον κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας της ανώνυμης εταιρείας αρμοδιότητες και όσες επιπροσθέτως ήθελε να του αναθέσει το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) Στο ίδιο πρακτικό αναφέρεται ότι ο Α.Μ., υπό την άνω ιδιότητα του θα είναι ο κύριος σύμβουλος του Διοικητικού Συμβουλίου και υπεύθυνος έναντι αυτού, για την διοίκηση της εταιρείας, θα λαμβάνει μέρος άνευ ψήφου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Ε. θα εισηγείται διάφορα θέματα της εταιρείας και θα εξομοιώνεται προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσον αφορά την αποζημίωση για τη συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του, καθώς και την αποζημίωση εκτός έδρας.



Περαιτέρω στο πρακτικό ορίζεται η καθαρή αμοιβή του Α.Μ. ως γενικού διευθυντή, το επίδομα αδειας Χριστουγέννων και Πάσχα για το έτος 1994, καθώς και ότι θα έχει επιβατικό αυτοκίνητο της εταιρείας για υπηρεσιακή και ιδιωτική χρήση.

Επίσης, από τη Γενική Συνέλευση της ανώνυμης εταιρείας εξουσιοδοτήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο της, για την σύνταξη της σχετικής σύμβασης εργασίας. Στις 7.7.1994 ο διευθύνων σύμβουλος της Γενικής Συνέλευσης Γ.Δ. και ο Α.Μ. υπέγραψαν σύμβαση, στην οποία αναφερόταν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει τον τελευταίο ως μισθωτό προκειμένου να τον απασχολεί ως γενικό διευθυντή, και ότι αυτός εν όψει των εξειδικευμένων γνώσεων και της εμπειρίας του σε διοικητικά, οικονομικά και εμπορικά θέματα θα είχε τις αρμοδιότητες που καθορίζονται από το άρθρο 5 §Α του κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας της εταιρείας.

Επίσης στις 26.10.1994, κατά την συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Ε., ύστερα από πρόταση του διευθύνοντος συμβούλου Γ.Δ., αποφασίστηκε για την επωφελέστερη και ταχύτερη εξυπηρέτηση των εταιρικών υποθέσεων η παροχή στον Α.Μ. ως γενικού διευθυντή του δικαιώματος να υπογράφει για λογαριασμό της εταιρείας για οποιαδήποτε εταιρική δραστηριότητα προβλεπόμενη ή ρυθμιζόμενη ενδεικτικά και όχι περιοριστικά από τον Κανονισμό Προμηθειών, Εργασίας, Εσωτερικής Λειτουργίας και καταστάσεως Προσωπικού της εταιρείας.



Τέλος στη συνεδρίαση της 10.4.1995 το Διοικητικό Συμβούλιο της Α.Ε. αποφάσισε την παράταση της σύμβασης εργασίας του Α.Μ. μέχρι τις 31.12.1998 καθώς και την αύξηση των αποδοχών του. Εξουσιοδότησε τον Γ.Δ. διευθύνων σύμβουλο της Γενικής Συνέλευσης για τη σύνταξη και υπογραφή επιστολής προς τον Α.Μ. σχετική με την αύξηση των αποδοχών του και την παράταση της συμβάσεως εργασίας.

Στις 20.2.1998 πριν λυθεί η εργασιακή σχέση του Α.Μ. με την Ανώνυμη Εταιρεία, ο Α.Μ. κατάγγειλε της σχέση εργασίας και επίλθε η λύση της.

#### **ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Αθηνών δέχθηκε τα εξής :

Ο Α.Μ. συνδεόταν με την Ανώνυμη Εταιρεία «...Α...», με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου όπως προκύπτει από το άρθρο 5 του Κανονισμού της Ανώνυμης Εταιρείας, και τους όρους της συμβάσεως, αφού ο Α.Μ. υποβαλλόταν στη νομική εξάρτηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Ε., το οποίο είχε το διευθυντικό δικαίωμα να ελέγχει και να εποπτεύει αυτού, παρέχοντας του τις αναγκαίες οδηγίες και εντολές για την εκτέλεση των καθηκόντων του προς τις οποίες ήταν υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.



Επίσης το Εφετείο δέχθηκε ότι η πρόβλεψη στην απόφαση της Γενικής Συνέντευξης των μετόχων της Α.Ε. που αποφάσισε την πρόσληψη του Α.Μ. ως γενικού διευθυντή με τη δυνατότητα παράτασης της ορισμένου χρόνου συμβάσεως εργασίας του πέραν της τριετίας που άρχιζε την 1.7.1994 έως τις 30.6.1997 δεν αποτελούσε κατά το άρθρο 23 α παρ. 1-2 του κωδικοποιημένου νόμου περί ανώνυμων εταιρειών (2190/1920) ειδική προηγούμενη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας, έγκριση και επομένως, η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Ε. στις 10.4.1995 περί παρατάσεως της συμβάσεως εργασίας για 18 ακόμη μήνες ( 1.7.1997-31.12.1998 ) είναι άκυρη. Έτσι από 1.7.1997 τον Α.Μ. και την Α.Ε. τους συνδέει απλή σχέση εργασίας, εφόσον για την εν λόγω παράταση δεν είχε προηγηθεί απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας.

Τέλος το Εφετείο έκρινε πως η Α.Ε. δεν υποχρεούται να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας για το χρόνο μέχρι τη λήξη της συμβάσεως εργασίας, η παράταση της οποίας ήταν άκυρη λόγω καταγγελίας της, πριν την κατά παράταση λήξη της, χωρίς σπουδαίο λόγο διότι η ευημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας .



Ο Άρειος Πάγος αποφάσισε ότι με την άνω κρίση του, το Εφετείο Αθηνών παραβίασε την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρο 23 α 1-2 του ν. 2290-1920, διότι για την παράταση της συμβάσεως εργασίας του Α.Μ. απαιτείται να προηγηθεί απόφαση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Α.Ε. αφενός μεν γιατί η εν λόγω έγκριση της Γ.Σ. για παράταση, χορηγήθηκε εκ των προτέρων, η εξουσία δε υλοποίησης μεταβιβάσθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο δια του διευθύνοντος συμβούλου της Α.Ε. θα υπέγραφε τη σχετική σύμβαση εργασίας με τον Α.Μ., αφετέρου δε αν Η Γενική Συνέλευση των μετόχων ήθελε να εξαρτήσει την παράταση της συμβάσεως εργασίας μετά από προηγούμενη απόφαση της, η καταχώριση στο σχετικό πρακτικό της προτάσεως «δυνάμενη να παραταθεί», θα ήταν περιττή εφόσον γνώριζε ότι το θέμα της προτάσεως της συμβάσεως εργασίας άνηκε στην αποκλειστική αρμοδιότητα της.

Τέλος ο Άρειος Πάγος αναιρεί την 4786/2001 απόφασης του Εφετείου Αθηνών και αναπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο με άλλη σύνθεση.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2004, «Παράταση Συμβάσεως Γεν. Διευθυντή Α.Ε », τόμος 63<sup>ος</sup>, σελ. 354-359



**6.14) ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΔΗΓΟΥ ΛΕΩΦΟΡΕΙΟΥ  
ΤΩΝ Κ.Τ.Ε.Λ. ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΥΓΕΙΑΣ.**

**Α.Π.** : 1435/1991

**Ε.Ε.Δ.** : 1993, σελ. 513

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ :**

Ο Δ.Ε., προσελήφθηκε από το Κ.Τ.Ε.Λ. Ηλείας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου λεωφορείο χωρίς να προσκομίσει το απαιτούμενο πιστοποιητικό, την 1.2.1982 και με την ιδιότητα του αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του στο λεωφορείο του Κ.Τ.Ε.Λ. Ηλείας μέχρι τις 15.12.1987 οπότε και απολύθηκε.

**ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Πατρών έκρινε πως η σύμβαση εργασίας του Δ.Ε. είναι άκυρη γιατί κατά την πρόσληψη του δεν προσκομίστηκε το απαιτούμενο πιστοποιητικό υγείας όπως ορίζεται από τον κανονισμό προσωπικού των Κ.Τ.Ε.Λ. άρθρο 3 εδ.δ' όπου ορίζεται ότι ο υποψήφιος προς διορισμό θα πρέπει να είναι κατάλληλος από άποψη υγιεινής για την εργασία, για την οποία προορίζεται, η καταλληλότητα αυτή πιστοποιείται από την αρμόδια ΕΞ.ΙΟ., (εξέταση ιατρική οδηγών) ή του Ι.Κ.Α, η οποία ισχύει για ένα εξάμηνο.



Τέλος το Εφετείο απέρριψε το μέρος της αγωγής που αφορούσε την καταβολή αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη, με την αιτιολογία ότι η αγωγή δεν περιείχε βάση από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Ο Άρειος Πάγος αναιρεί εν μέρει την 1.110/1989 απόφαση του Εφετείου Πατρών διότι παραβίασε τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ.2,5 παρ. 3,6 παρ. 1,8 και 9 παρ. 1 ν. 3198/1955, όπου συνάγεται ότι σε περίπτωση σχέσης εργασίας από άκυρη σύμβαση, ο εργοδότη όταν θέλει να παύσει να δέχεται την εργασία που του προσφέρεται πρέπει να καταγγείλει την σχέση εργασίας και να καταβάλλει την αποζημίωση που του οφείλει κατά το ν. 2.112/1920 ανάλογα με το χρόνο διάρκειας της σχέσης. Η αποζημίωση αυτή οφείλεται στον εργαζόμενο αμέσως από το νόμο και όχι κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Επομένως η βάση της αγωγής είναι η σχέση εργασίας και η διάρκεια της και όχι το κύρος της σύμβασης.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 1993, «Άκυρη Σύμβαση Εργασίας λόγω Έλλειψης Πιστοποιητικού Υγείας», τόμος 52<sup>ος</sup>, σελ. 513-516



**6.15) ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ  
ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.**

**Α.Π. : 977/1998**

**Ε.Ε.Δ. : 1999, σελ. 906**

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ :**

Η Α.Β., η οποία διατηρεί φροντιστήριο Αγγλικών στη Νεάπολη Λακωνίας προσέλαβε την Ε.Ζ. ως ωρομίσθια καθηγήτρια της Αγγλικής γλώσσας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις 15.9.1992 έως τις 12.12.1994. Η Ε.Ζ., κατά το χρόνο της προσλήψεως της δεν είχε τα τυπικά προσόντα, δηλ. την κατά το νόμο απαιτούμενη επαγγελματική άδεια για διδασκαλία, την οποία απέκτησε στις 10.5.1993 με την υπ' αριθμό Δ5/3520 απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, μετά την οποία εξακολούθησε να παρέχει τις υπηρεσίες της, μέχρι τις 15.9.1992 οπότε λύθηκε η σύμβαση εργασίας.





## **ΚΡΙΣΗ :**

Το Εφετείο Ναυπλίου έκρινε άκυρη την ανωτέρω εργασιακή σχέση όπως ορίζει το άρθρο 174 Α.Κ. σύμφωνα με το οποίο η σύμβαση εργασίας μισθωτού, ο οποίος δεν είναι εφοδιασμένος με την απαιτούμενη επαγγελματική άδεια είναι άκυρη, επομένως ο μισθωτός μπορεί να απαιτήσει όχι αποδοχές με βάση τη σύμβαση εργασίας αλλά την απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε αδικαιολόγητα ο εργοδότης από την παροχή της εργασίας.

Ο Άρειος Πάγος απορρίπτει την υπ' αριθμό 7/1997 αίτηση αναιρέσεως της αποφάσεως του Εφετείου Ναυπλίου.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 1999, «Ακυρότητα Σύμβασης λόγω Έλλειψης Αδείας», τόμος 58<sup>ος</sup>, σελ. 906-907



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ανακεφαλαιώνοντας συνοπτικά το θεωρητικό μέρος της παρούσας πτυχιακής εργασίας καταλήξαμε στα εξής :

Ότι, η ατομική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια δικαιοπραξία μεταξύ των δυο πλευρών (εργοδότη και μισθωτού), και πέρα από τα γενικά χαρακτηριστικά της , ότι είναι σύμβαση προσωπικής φύσεως, διαρκής, ενοχική και αμφοτεροβαρής, για να είναι έγκυρη πρέπει να συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου, (τήρηση ορισμένου τύπου, συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως, νόμιμο περιεχόμενο, κ.τ.λ.).

Η σύμβαση εργασίας υπόκειται δηλαδή από τις γενικές αρχές του Αστικού Κώδικα στους περιορισμούς που τίθενται όπως και για κάθε άλλη σύμβαση, καθώς επίσης και στους περιορισμούς της ειδικής εργατικής νομοθεσίας.

Στην αντίθετη περίπτωση έχουμε άκυρη σύμβαση εργασίας με όλες τις συνέπειες, αφού από το κύρος της συμβάσεως εργασίας καθορίζεται και η δυνατότητα ή όχι να απολαμβάνει ο μισθωτός της προστασίας των εργατικών νόμων.



Τέτοιες περιπτώσεις ακύρου συμβάσεως εργασίας όπως ορίζει το άρθρο 174 Α.Κ., μπορεί να έχουμε α) όταν η σύμβαση εργασίας είναι αισχρή και ανήθικη, β) όταν ο μισθωτός δεν είναι εφοδιασμένος με το προβλεπόμενο από τη νομοθεσία βιβλιάριο υγείας, γ) όταν ο αλλοδαπός δεν είναι εφοδιασμένος με την πρέπουσα άδεια διαμονής, δ) όταν ο μισθωτός δεν κατέχει το προβλεπόμενο πτυχίο ή δίπλωμα για την άσκηση του επαγγέλματος, ε) όταν η σύμβαση εργασίας αντιβαίνει στα χρηστά ήθη, στ) όταν απασχολείται ανήλικος χωρίς βιβλιάριο ανηλίκου, ζ) όταν από τον αντισυμβαλλόμενο μισθωτό υπάρχει έλλειψη δικαιπρακτικής ικανότητας κ.τ.λ.

Η άκυρη σύμβαση εργασίας λογίζεται ως μη γενόμενη. Όταν καταρτισθεί άκυρος σύμβαση εργασίας και ο εργοδότης απασχολήσει μισθωτό μετά την κατάρτιση της άκυρης αυτής σύμβασης τότε η σχέση που δημιουργείται είναι απλή σχέση εργασίας και η οποία παρά την ακυρότητα της διέπεται από ειδικούς κανόνες.

Σύμφωνα με την πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας όταν πρόκειται για σχέση εργασίας που προέρχεται από άκυρη σύμβαση εργασίας, εάν ο εργοδότης επιθυμεί ο μισθωτός να παύσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, υποχρεούται να καταγγείλει εγγράφως την εργασιακή αυτή σχέση και παράλληλα να καταβάλει την προβλεπόμενη αποζημίωση.

Σε περίπτωση λύσης της άκυρης συμβάσεως εργασίας, αυτή μπορεί να λυθεί από τα δύο μέρη οποτεδήποτε, χωρίς τις συνέπειες και τα αποτελέσματα που προβλέπονται για μια έγκυρη σύμβαση.



Η παραγραφή για τις αξιώσεις αποδοχών που προκύπτουν εξ' αφορμής ακύρου συμβάσεως είναι 20ετής όπως ορίζει το άρθρο 249 Α.Κ.

Τέλος ανακεφαλαιώνοντας συνοπτικά το νομολογιακό μέρος της παρούσας πτυχιακής, έχοντας παραθέσει δεκαπέντε (15) πρακτικά που αφορούν άκυρες εργασιακές σχέσεις, π.χ.(λόγω έλλειψης πιστοποιητικού υγείας οδηγού λεωφορείου των Κ.Τ.Ε.Λ. κ.α) για την συλλογή των οποίων στηριχθήκαμε στο θεωρητικό μέρος της πτυχιακής εργασίας όπως αυτό αναφέρθηκε συνοπτικά ανωτέρω, καταλήξαμε στα εξής συμπεράσματα, ότι:

Οι εργαζόμενοι εξαρτώνται πάντοτε από τους εργοδότες και για το λόγο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί εκ νέου ο θεμελιώδης προστατευτικός και χειραφετικός ρόλος της εργατικής νομοθεσίας. Θα πρέπει να διασφαλισθεί καλύτερα η εφαρμογή της, και να συνεκτιμηθούν οι νέες προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης καθώς και της δημογραφικής γήρανσης της χώρας μας.

Θα πρέπει να ενισχυθούν οι κρατικοί μηχανισμοί ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται ο εκσυγχρονισμός και η αναμόρφωση των επιθεωρήσεων εργασίας, ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση, ο συντονισμός λειτουργίας τους με τις επιτροπές ελέγχου. Επιπλέον ανάληψη πρωτοβουλιών για την κωδικοποίηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Τέλος, επίσπευση χρόνου απονομής δικαιοσύνης επί εργατικών διαφορών, ώστε να μην αποθαρρύνονται οι θιγμένοι εργαζόμενοι στο να προσφεύγουν σε αυτήν λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

**Γεωργιάδου Νίκη**, 2009, *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*,

**Ζερδελής Δημήτριος**, 1999, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

**Καρακατσάνης Αλέξανδρος – Γαρδίκας Σταύρος**, 1987, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή.

**Κουκιάδης Ιωάννης**, 1995, *Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη.

**Λεκέας Σωκράτης**, 2002, *Σύμβαση εργασίας*, εκδόσεις Νομική βιβλιοθήκη.

**Ληξουριώτης Ιωάννης**, 2005, *Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη

**Παναγόπουλος Ιωάννης**, 1996, *Στοιχεία εργατικού δικαίου*.



## **ΕΙΔΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ**

**Ζερδέλης Δημήτριος**, 1996, «Η ελαττωματική σύμβαση εργασίας» *Επιθεώρηση εργατικού δικαίου*, 55<sup>ος</sup> τόμος, 735-754.

**Ληξιουριώτης Ιωάννης**, 4/2002, «Άκυρες συμβάσεις και αξιώσεις από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό» *Δελτίο εργατικής νομοθεσίας*, 8<sup>ο</sup> έτος, 114-127

**Μικρούδης Γεώργιος**, 4/2007, «Η άκυρη σχέση εργασίας» *Δελτίο εργατικής νομοθεσίας*, 13<sup>ο</sup> έτος, 433-439

## **ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ**

### **INTERNET**

[www.e-logistiki.gr](http://www.e-logistiki.gr)

[www.anti-taxis.gr](http://www.anti-taxis.gr)



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΕΡΓΑΣΙΑ ΛΑΝΤΖΕΡΗ-ΕΙΔΙΚΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΠΕΡΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ.

(ν. 441-530 συμφωνίες, 754-859 επιδόματα)

Ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών

ΑΓΩΓΗ

.....κατοίκου....., (οδός .....αριθ.  
.....).

ΚΑΤΑ

.....κατοίκου....., (οδός .....αριθ.  
.....).

1.- Στην υπηρεσία του εναγομένου, οποίος διαθέτει επιχείρηση ταβέρνα στην..... (οδός.....αριθ.....), προσλήφθηκα ως λαντζέρης από το μήνα.....του έτους.....με σύμβαση αορίστου χρόνου, αντί .....δρχ. ημερησίως.

2.- Από την ημερομηνία αυτή και μετά παρείχα την εργασία μου στην επιχείρηση του εναγόμενου, συνεχώς απασχολούμενος επί επτά (7) μέρες την εβδομάδα με συνθήκες πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης με καθημερινό ωράριο εργασίας από.....μ.μ. έως .....π.μ. και τα Σάββατα και τις Κυριακές από τις.....μ.μ. έως και τις .....π.μ.



3.- Στην επιχείρηση αυτή παρέμεινα εργαζόμενος ως λαντζέρης μέχρι και την.../.../..... οπότε και σταμάτησα πλέον τις υπηρεσίες μου λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας, που με αναγκάζει μέχρι και σήμερα να μην εργάζομαι.

4.- Οι αποδοχές τις οποίες ελάμβανα από την άνω επιχείρηση ανήρχοντο για το χρονικό διάστημα από .../.../..... έως .../.../.....στις.....δρχ. ημερησίως και προσαυξημένο αυτό κατά 75% δρχ. για τα Σάββατα και Κυριακές που απασχολούμην, β) για το χρονικό διάστημα από .../.../.....έως και.../.../..... στις.....δρχ. ημερησίως και προσαυξημένο αυτό κατά 75% για κάθε Σάββατο και Κυριακή που απασχολούμην, γ) για το χρονικό διάστημα από.../.../..... έως.../.../..... στις.....δρχ. ημερησίως και προσαυξημένο αυτό κατά 75% όταν απασχολούμην και Σάββατα και Κυριακές και τέλος για το χρονικό διάστημα από.../.../..... έως .../.../..... στις .....δρχ. ημερησίως, προσαυξημένο αυτό κατά ποσοστό 75% για κάθε Σάββατο ή Κυριακή που απασχολούμην στην επιχείρηση-ταβέρνα του εναγόμενου.

5.- Όμως όσο διάστημα παρείχα τις υπηρεσίες μου ως λαντζέρης στην επιχείρηση-ταβέρνα του εναγόμενου με την επωνυμία «.....» δηλαδή από.../.../..... έως και τις .../.../....., ο αντίδικος ουδέποτε μου κατέβαλε αναλογία δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα, τις αποδοχές αδειάς και τα επιδόματα αδειάς καθώς και την προσαύξηση του 75% στο εκάστοτε ημερομίσθιο, όταν εργαζόμουν στην ταβέρνα του Σάββατα και Κυριακές, τα οποία εδικαιούμην όλα αυτά τα χρόνια.

6.- Επειδή σύμφωνα με τα ανωτέρω για το χρονικό διάστημα που εργάστηκα στην ταβέρνα του εναγόμενου αυτός μου οφείλει.





Α) Οφειλόμενα για το έτος .....

α) Για αναλογία δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο των Χριστουγέννων για το έτος .....εφόσον εργάσθηκα στην επιχείρηση του εναγόμενου από την.../.../..... έως και .../.../..... αναλογεί σε.....ημερομίσθια προς .....δρχ. ημερησίως δηλαδή σύνολο .....δρχ. (.....δρχ.ημερομίσθιο × ημερομίσθια).

β) Για αποδοχές αδείας

Για το έτος .....οι αποδοχές αδείας αναλογούν σε δύο ημερομίσθια ανά μήνα προς .....δρχ. την ημέρα, δηλαδή σύνολο..... Ημερομίσθια προς .....δρχ. την ημέρα, δηλαδή σύνολο.....δρχ. ( .....δρχ. ημερομίσθιο × ημερομίσθια ).

γ) Για το επίδομα αδείας

Για το ανωτέρω χρονικό διάστημα, η οφειλόμενη αναλογία επιδόματος αδείας υπολογίζεται όπως και οι αντίστοιχες αποδοχές αδείας ( κατά το ήμισυ), δηλαδή στην προκειμένη περίπτωση για το έτος .....οφείλονται ως επίδομα αδείας συνολικά.....ημερομίσθια προς .....δρχ. την ημέρα δηλ. σύνολο.....δρχ.(.....δρχ. ημερομίσθιο × .....ημερομίσθια).



δ) Για τις Κυριακές και αργίες

Οι υποχρεωτικές αργίες εκάστου έτους είναι η 25<sup>η</sup> Μαρτίου, Δευτέρα του Πάσχα, η Κοίμηση της Θεοτόκου (15 Αυγούστου) και η Γέννησις του Χριστού ( 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου) και οι εξαιρετέες είναι η 1<sup>η</sup> Μαΐου και η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου. Το ημερομίσθιο κατά τις ανωτέρω αργίες για όσους τυχόν εργάζονται κατά τις ανωτέρω αργίες υπολογίζεται προσαυξημένο κατά 75% επί του εκάστοτε καταβαλλόμενου. Επίσης το ημερομίσθιο για όσους τυχόν παρέχουν την εργασία τους τις Κυριακές υπολογίζεται και αυτό προσαυξημένο κατά 75% επί του ήδη καταβαλλόμενου.

Εφόσον εργάσθηκα στην ταβέρνα του εναγόμενου όλες τις αργίες και τις Κυριακές δικαιούμαι να απαιτήσω την προσαύξηση την οποία ουδέποτε μου κατέβαλε και συγκεκριμένα για το έτος .....η προσαύξηση του 75% επί του ημερομισθίου των.....δρχ. ανήρχετο στο ποσό των.....( .....δρχ. ημερομίσθιο × .....ημερομίσθια) για κάθε αργία η Κυριακή που εργαζόμουν, δηλαδή ο αντίδικος μου οφείλει το ποσό των.....δρχ. την ημέρα προς τρεις ημέρες αργίας του έτους .....που εργάσθηκα ( Κοίμηση Θεοτόκου, 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου και Γέννηση του Χριστού) δηλαδή συνολικά το πόσο των .....και το ποσό των .....δρχ. για κάθε ημερομίσθιο Κυριακής του 1992 κατά τις οποίες εργάστηκα, δηλαδή συνολικά το πόσο των .....δρχ. (.....δρχ. ημερομίσθιο × ..... ημερομίσθια).

(.....)



7.- Επειδή σύμφωνα με τα ανωτέρω ο εναγόμενος μου οφείλει συνολικά το ποσό των .....( .....+.....+.....+.....) δραχμών, το οποίο παρά τις επανειλημμένες οχλήσεις μου, αρνείται να μου καταβάλει και πρέπει να υποχρεωθεί προς τούτο δικαστικώς.

8.- Επειδή συνεπώς ο εναγόμενος μου οφείλει τα παραπάνω ποσά ως συμβατικές και νόμιμες αποδοχές και επικουρικά λόγω αδικαιολόγητου πλουτισμού του σε βάρος μου, συνισταμένου στην ισόποση ωφέλεια που αποκόμισε από την παροχή της εργασίας μου για την οποία είναι βέβαιο ότι θα κατέβαλε τα ίδια τουλάχιστον ποσά, αν απασχολούσε αντί εμού οποιονδήποτε άλλον μισθωτό με τα ίδια προσόντα και με τις αυτές συνθήκες, ο δε πλουτισμός του σώζεται και μου είναι νόμιμα αποδοτέος ( Α.Κ. 904 επ.).

9.- Επειδή τα παραπάνω ποσά μου οφείλονται νομιμότοκα αφότου κατέστησαν απαιτητά, σύμφωνα με τις διατάξεις Α.Κ. 341 και 655 περί δηλής ημέρας και τέτοια ημέρα είναι : α) για το δώρο Χριστουγέννων έτους.....η..... β) για την αναλογία δώρου Πάσχα των ετών .....οι ....., ..... γ) για τις αποδοχές αδείας και για τα επιδόματα αδείας των ετών ....., ..... η 31.12 εκάστου έτους και για τις αργίες και τις Κυριακές των ετών....., ..... κατά τις οποίες εργάστηκα, η επόμενη από την εκάστοτε ημέρα (αργία ή Κυριακή), κατά την οποία παρείχα την εργασία μου στα χρόνια αυτά αντίστοιχα.



10.- Επειδή η απόφαση που θα εκδοθεί πρέπει να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή, διότι η καθυστέρηση της θα μου προκαλέσει μεγάλη οικονομική ζημιά, αφού δεν διαθέτω άλλα εισοδήματα.

Επειδή η αγωγή μου είναι νόμιμη, βάσιμη και αληθινή.

### Γ Ι Α Τ Ο Υ Σ Λ Ο Γ Ο Υ Σ Α Υ Τ Ο Υ Σ

Και όσα θα προσθέσω νόμιμα και με τη ρητή επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματος μου.

### Α Ι Τ Ο Υ Μ Α Ι

Να γίνει δεκτή η αγωγή μου.

Να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να μου καταβάλει για τα αναφερόμενα στο ιστορικό της παρούσας αιτία το ποσό των..... Με τον νόμιμο τόκο για κάθε επιμέρους κονδύλιο αφότου τούτο κατέστη απαιτητό σύμφωνα με τα παραπάνω, όπως επικουρικά από την επίδοση της παρούσης και μέχρι την ολοσχερή εξόφληση.

Να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή και

Να καταδικαστεί ο εναγόμενος στην εν γένει δικαστική μου δαπάνη.

Αθήνα .....

Η πληρεξούσια Δικηγόρος<sup>75</sup>

.....  
<sup>75</sup> Σωκράτης Λεκέας , Σύμβαση εργασίας ,2002, σ.896 - 900



**Αριθμός απόφασης**

**96/2000**

**Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών**

Σύμφωνα με την απόφαση αριθ. 8405/1992 του Υπουργού Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όσοι ασκούν ή επιθυμούν να ασκήσουν το επάγγελμα του χειριστή τροφίμων ή ποτών είτε ως ειδικοί επαγγελματίες είτε ως υπάλληλοι ή εργάτες ή βοηθοί αυτών ή απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση σε ξενοδοχεία, ζαχαροπλαστεία, καφενεία και άλλες επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος, παρέχοντας τις υπηρεσίες τους στο κοινό, πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας. Από δε τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 180 του Α.Κ. συνάγεται ότι, όπου απαιτείται κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας, όπως συμβαίνει στις εργασίες εστιατορίων, η έλλειψη του βιβλιαρίου δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης, ακυρότητα που αφορά τη δημόσια τάξη, αφού αποβλέπει στη δημόσια υγεία και λαμβάνεται υπόψη και αυταπαγγέλτως από το Δικαστήριο ( ΑΠ. 254/95 ΔΕΝ 1995, 1252). Η παράληψη αναφοράς των στοιχείων που αναφέρονται στο κύρος της σύμβασης εργασίας, όπως είναι η ύπαρξη βιβλιαρίου υγείας, όπου απαιτείται κατά τους κείμενους νόμους, δεν καθιστούν αόριστη την αγωγή, διότι μόνο η αναφορά σε σύμβαση εργασίας έχει την έννοια της έγκυρης σύμβασης (ΑΠ. 1029/95 ΕΕΔ.56,134).



Από τις διατάξεις των άρθρων 262 του ΚΠολΔ και 174 του ΑΚ, προκύπτει ότι η αντίθεση δικαιοπραξίας στο νόμο συνιστά διακωλυτική – καταχρηστική ένσταση η οποία λαμβάνεται αυταπαγγέλτως υπόψη από το Δικαστήριο, εφόσον όμως τα γεγονότα που τη στηρίζουν έχουν αναφερθεί στην αγωγή ή στις προτάσεις από οποιανδήποτε διάδικο.

Εξάλλου κατά τα άρθρα 904 και 908 ΑΚ, επί παροχής εργασίας υπό άκυρη σύμβαση, ο εργαζόμενος τελεί σε απλή σχέση εργασίας και ο εργοδότης υποχρεούται, ως καθιστάμενος αδικαιολόγητα πλουσιότερος στην απόδοση της ωφελείας που απεκόμισε ανεξάρτητα από τη ζημία του εργαζομένου. Επομένως υποχρεούται να αποδώσει σε αυτόν την αμοιβή την οποία αναγκαίως θα κατέβαλε αν ήταν έγκυρη η σύμβαση εργασίας υπό επικρατούσες στον τόπο της παροχής συνθήκες, για την ίδια εργασία, σε πρόσωπο με τις ικανότητες και τα προσόντα του απασχοληθέντος. Για τον υπολογισμό της ωφελείας δεν λαμβάνονται υπόψη οι προσαυξήσεις του νόμιμου μισθού, οι οποίες οφείλονται στις ιδιαίτερες προσωπικές ιδιότητες που έχει ο μισθωτός και τις οποίες θα εδικαιούτο αν ήταν έγκυρη η σύμβαση εργασίας, εφόσον αυτές δεν συνέτρεχαν αναγκαίως στο πρόσωπο του δυναμένου να απασχοληθεί έγκυρα. Ο απασχολούμενος μισθωτός με τέτοια σχέση εργασίας δικαιούται να λάβει για την εργασία που εκτέλεσε την υπερεργασία, την εργασία του κατά τις Κυριακές και τη νύκτα και την αμοιβή για την παράνομη υπερωριακή εργασία με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Για τις λοιπές εργασίες, ήτοι μισθό αδείας, επίδομα αδείας, επιδόματα εορτών, προσαύξηση 75% των Κυριακών και αργιών, προσαύξηση 100% των παρανόμων υπερωριών και αποζημίωση απόλυσης, θα λάβει την αμοιβή του απευθείας από το νόμο.



Επί αγωγής για την καταβολή επιδόματος προβλεπόμενου από ΣΣΕ, ο ισχυρισμός του εναγομένου εργοδότη ότι για την εργασία του αυτού είδους και υπό αυτές συνθήκες παρεχομένη συμφωνήθηκε με την ατομική σύμβαση εργασίας μισθός μεγαλύτερος των προβλεπομένων από αυτές αποδοχών ( του αθροίσματος βασικού μισθού και επιδομάτων) συνιστά ένσταση καταλυτική της αγωγής, προς απόκρουση της οποίας ο ενάγων δύναται κατ' αντένσταση να προβάλλει ότι με ρητό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας ορίσθηκε ότι το ως άνω προβλεπόμενο επίδομα θα καταβάλεται επιπλέον του συμφωνηθέντος μεγαλύτερου μισθού.

(.....)

Κατά την διάταξη του άρθρου 341 του ΑΚ. αν για την εκπλήρωση της παροχής έχει συμφωνηθεί ορισμένη ημέρα, ο οφειλέτης γίνεται υπερήμερος με μόνη την παρέλευση της ημέρας αυτής, χωρίς να απαιτείται ειδικότερη όχληση. Για την ταυτότητα του νομικού λόγου, δήλη ημέρα υπάρχει και σε κάθε περίπτωση που ορίζεται από το νόμο ορισμένη ημέρα εκπλήρωσης της παροχής, όπως επί οφειλόμενου μισθού το τέλος κάθε μηνός και σε κάθε περίπτωση το τέλος της λήξης της σύμβασης ( άρθρο 655 του ΑΚ.)

(.....)

Με την υπό κρίση αγωγή ο εναγών εκθέτει ότι το ..... του έτους.....προσελήφθη από τον εναγόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για να εργασθεί ως λαντζέρης στην επιχείρηση του. Ότι εργάσθηκε έως τις .....



Ότι ο εναγόμενος του οφείλει από το..... έως και τη λύση της σύμβασης εργασίας του τις αποδοχές αδείας, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα, αδείας και την προσαύξηση από την εργασία του τις Κυριακές και αργίες και ζητεί να του καταβάλει το ποσό των..... δραχμών, με το νόμιμο τόκο από τη δήλη ημέρα πληρωμής κάθε επί μέρους κονδυλίου, άλλως από την επόμενη ημέρα της επίδοσης της αγωγής, να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή και να καταδικαστεί στη δικαστική δαπάνη.

Με το περιεχόμενο αυτό η αγωγή παραδεκτώς εισάγεται για να συζητηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού, το οποίο είναι καθ' ύλην και κατά τόπο αρμόδιο.

(.....)

Ο εναγόμενος προτείνει την ένσταση της παραγραφής των αιτουμένων κονδυλίων για το έτος 1992, η οποία είναι νόμιμη στηριζόμενη στο άρθρο 250 παρ. 17 του ΑΚ. και πρέπει να εξετασθεί περαιτέρω κατ' ουσίαν.

Εν προκειμένω από τις ένορκες καταθέσεις των δυο μαρτύρων των διαδίκων που εξετάστηκαν, ένας από κάθε πλευρά, στο ακροατήριο του Δικαστηρίου στα ταυτάριθμα με την παρούσα πρακτικά συνεδρίασης του, τις ένορκες βεβαιώσεις τριών μαρτύρων που εξετάστηκαν, ο ένας από την πλευρά του ενάγοντος (κ. ....) και δυο από την πλευρά του εναγόμενου (κ. .... , ..... ) στο Ειρηνοδικείο Αθηνών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 671 παρ. 1 εδ. δ' του ΚπολΔ.





Στις .../.../..... ο εναγόμενος που διατηρεί στην περιοχή ..... επιχείρηση εστιατορίου προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον εναγόμενο για να εργασθεί ως λαντζέρης. Ο τελευταίος εργάστηκε έως τις .../.../..... οπότε για λόγους υγείας αποχώρησε από την εργασία του. Ο ενάγων δεν κατείχε βιβλιάριο υγείας αν και λόγω της απασχόληση του σε υγειονομικού ενδιαφέροντος επιχείρηση έπρεπε να είναι εφοδιασμένος, επομένως τελούσε σε απλή σχέση εργασίας, δικαιούται όμως την αμοιβή του για μισθούς αδείας, επίδομα αδείας, επιδόματα εορτών, προσαύξηση 75% των Κυριακών και αργιών απευθείας από το νόμο.

Το ημερομίσθιο ήταν μεγαλύτερο του νόμιμου κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των διαδίκων να καταβάλει ο εναγόμενος κατά μήνα ορισμένο χρηματικό ποσό, πέραν από το οφειλόμενο νόμιμο μισθό, σαν αμοιβή για την υπερεργασιακή του απασχόληση, την εργασία του τις νυκτερινές ώρες και τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, αλλά άκυρη ως προς το μισθό αδείας και επίδομα αδείας. Εξάλλου τα αιτούμενα κονδύλια του έτους 1992 παρ. 17 του Α.Κ. καθόσον η αγωγή επιδόθηκε στον εναγόμενο στις 29/12.1998 και πρέπει να γίνει δεκτή ως βάσιμη κατ' ουσίαν η ένσταση του εναγόμενου και να απορριφθούν ως αβάσιμα τα αντίστοιχα χρηματικά ποσά.



Ο εναγών δικαιούται για μισθό αδείας .....ημερομίσθια για το έτος.....,  
..... ημερομίσθια για το έτος ....., ..... ημερομίσθια για το έτος

(.....)

Περαιτέρω η παρούσα απόφαση δεν πρέπει να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή ως προς την παραπάνω καταψηφιστική διάταξη, διότι το Δικαστήριο κρίνει ότι η επιβράδυνση της εκτέλεσης δεν είναι δυνατόν να επιφέρει σημαντική ζημιά στον ενάγοντα. Τέλος ο εναγόμενος πρέπει να καταδικαστεί σε ανάλογο με την έκταση της ήττας του μέρος της δικαστικής δαπάνης του ενάγοντος ( άρθρο 178 του ΚπολΔ)

Γ Ι Α Τ Ο Υ Σ Λ Ο Γ Ο Υ Σ Α Υ Τ Ο Υ Σ

Δικάζει αντιμωλία διαδίκων.

Δέχεται εν μέρει την αγωγή.

Υποχρεώνει τον εναγόμενο να καταβάλλει στον ενάγοντα το ποσό των .....δρχ, με το νόμιμο τόκο από για τις ..... από τις ....., για τις ..... από τις ..... για τις .....δρχ. από τις ..... για τις .....δρχ. από τις .....και για τις .....δρχ. από τις .....

Καταδικάζει τον εναγόμενο σε μέρος της δικαστικής δαπάνης του ενάγοντος, που ορίζει σε.....δρχ.

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε έκτακτη συνεδρίαση, στο ακροατήριο του, στις ....//.../2000.

Ο ΔΙΚΑΣΤΗΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ <sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Σωκράτης Λεκέας , Σύμβαση εργασίας ,2002, σ.907-912

