



Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

υπό την μορφή της καθυστέρησης καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών από τον εργοδότη



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

Γράφει ο Βασίλης Γεωργιάδης
Δικηγόρος
ΜΔΕ Ποινικών & Εγκληματολογικών Επιστημών
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"

κες, εξυπηρετώντας ευχερέστερα τα συμφέροντα των συμβαλλόμενων μερών¹, και, ιδίως του εργοδότη, ως ισχυρότερου μέρους της σύμβασης. Η αποτελεσματική προστασία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν έγκειται μονάχα στην προστασία της ύπαρξής της (η οποία επιτυγχάνεται κατά βάση με την προστασία από την απόλυση), αλλά και στην προστασία του περιεχομένου αυτής².

Προκειμένου, λοιπόν, να διασφαλισθεί η προστασία του εργαζομένου από μονομερείς επεμβάσεις του εργοδότη στην σύμβαση εργασίας, θεσπίσθηκε η διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, με την οποία προβλέφθηκε στην αρχική της μορφή ότι: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγε-

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως διαρκής σύμβαση, επηρεάζεται αναμφίβολα από κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές που διενεργούνται με το πέρασμα του χρόνου.

Έτι, συχνά ανακύπτει μια ανάγκη αναπροσαρμογής της στις μεταβολές αυτές, προκειμένου να καθίσταται ευέλικτη, και να ανταποκρίνεται καλύτερα στις εκάστοτε επικρατούσες συνθή-

1. Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 657

2. Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 659.

λία τούτης, δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου». Με την διάταξη αυτή γίνεται αντιληπτό ότι ο νομοθέτης θέλησε να θεσπίσει ένα τεκμήριο καταγγελίας της σύμβασης υπέρ του μισθωτού, προκειμένου αυτός να προστατευθεί απέναντι σε αυθαίρετες και βλαπτικές ενέργειες του εργοδότη. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις εργασίας αορί-

δουλευμένων αποδοχών στον εργαζόμενο αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, διότι με αυτή την καθυστέρηση διαταράσσεται η ισορροπία παροχής και αντιπαροχής της εργασιακής σχέσης, με το σκεπτικό ότι η παραμονή του εργαζομένου στην εργασία υπό αυτούς τους όρους και συνθήκες είναι μη ανεκτή κατά την καλή πίστη.

Με την κρατούσα άποψη της θεωρίας παγίως συντασσόταν και εν μέρει η ελληνική νομολογία⁶, θεωρώντας την καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών ως μονομερή βλαπτική μεταβολή μονάχα στις περιπτώσεις που δόλια ο εργοδότης αποσκοπούσε στο να εξαναγκάσει τον μισθωτό σε παραίτηση. Εύκολα, όμως, γίνεται αντιληπτό ότι τέτοιου είδους εσωτερικά κίνητρα και ενδιάθετες καταστάσεις του εργοδότη είναι ιδιαίτερα δυσχερές να αποδειχθούν ενώπιον ενός δικαστηρίου. Άμεσο επακόλουθο της παγιωμένης αυτής αντίληψης ήταν να εγκλωβίζεται ο μισθωτός σε θέσεις εργασίας από τις οποίες δεν αποκέρδαινε τίποτα, θέτοντας σε κίνδυνο ακόμα και τον βιοπορισμό του, ιδίως στην σύγχρονη περίοδο της οξύτατης οικονομικής κρίσης⁷. Έτσι, εφόσον δεν θεωρούνταν η καθυστέρηση της καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών ως βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, τότε ο μισθωτός είχε (μέχρι πριν την νομοθετική τροποποίηση της διάταξης) δύο επιλογές: α) είτε να παραιτηθεί, μη δικαιούμενος την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, β) είτε να περιμένει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη.

Ο νομοθέτης με τις τροποποιήσεις της διάταξης, στις οποίες προχώρησε φαίνεται ότι συ-

Η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή μονάχα στις περιπτώσεις που δόλια ο εργοδότης αποσκοπούσε στο να εξαναγκάσει τον μισθωτό σε παραίτηση

στου χρόνου, γιατί στην περίπτωση που η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας αφορά σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παρέχεται στον εργαζόμενο το κατά το άρθρο 672 ΑΚ δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο³.

Πριν από τη νομοθετική τροποποίηση της διάταξης του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 με τους ν. 4487/2017 και ν. 4635/2019, ήταν ερεζόμενο το ζήτημα σχετικά με το εάν η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών στον εργαζόμενο ενέπιπτε στην έννοια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

Σύμφωνα με την κρατούσα στη θεωρία γνώμη⁴, μόνη η αθέτηση των συμβατικών όρων εργασίας, εφόσον δεν περιέχει τροποποίηση της σύμβασης, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή. Ωστόσο, είχε υποστηριχθεί και μία αντίθετη άποψη⁵, σύμφωνα με την οποία η καθυστέρηση καταβολής των δε-

3. Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, 2021, σελ. 656, ΑΠ 349/2014, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕΕργΔ2014, σελ. 761

4. Ζερδελής Δ., *Το δίκαιο της καταγγελίας*, 2002, σελ. 666, Βλαστός Στ., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2005, σελ. 1151· Κουκιάδης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2017, σελ. 1028.

5. Γκούτος Χ., *Μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσεως εργασίας*, ΔΕΝ 2001, σελ. 11

6. ΑΠ 677/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕΕργΔ2017, σελ. 1261, ΑΠ 447/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 795/2007, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1203/1998 ΔΕΝ 1999, σελ. 200

7. Γούλας Δ., *Οι αλλαγές που επιφέρουν οι νόμοι 4487/2017 και 4488/2017 στην εργατική νομοθεσία: Μια πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 1203



ντάσσεται με την μη κρατούσα άποψη, που είχε αναπτυχθεί μέχρι τότε στη νομολογία και ενέταξε ρητά πλέον την καθυστέρηση της καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών στην έννοια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής. Συγκεκριμένα, στη διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 προστέθηκε τρίτο εδάφιο δυνάμει του άρθρου 56 του ν. 4487/2017⁸, στο οποίο προβλέφθηκε ότι: «Επίσης θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης» και έτσι εξομοιώθηκε ex lege η «αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών» με μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας⁹ και μάλιστα, θεωρείται ως τέτοια ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης των αποδοχών, όπως π.χ. της οικονομικής δυσπραγίας του εργοδότη, που έχει γίνει δεκτό στη νομολογία¹⁰.

Επίσης, η χρονική διάρκεια της καθυστέρησης της καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών προσδιορίστηκε ότι θα πρέπει να είναι «αξιόλογη», για να θεωρείται ως βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Η προϋπόθεση αυτή της «αξιόλογης καθυστέρησης» προσέδωσε στην διάταξη μια ελαστικότητα, δίνοντας στον εφαρμοστή του δικαίου να κρίνει αν υπάρχει μια αξιόλογη ή όχι καθυστέρηση ανάλογα με τα δεδομένα της εκάστοτε κρινόμενης περίπτωσης, από την άλλη δε πλευρά, επέφερε και ανασφάλεια δικαίου, διότι ο μισθωτός, αν επέλεγε να θεωρήσει την καθυστέρηση των αποδοχών ως μονομερή βλαπτική μεταβολή, δεν μπορούσε να γνωρίζει εκ των προτέρων αν αυτή θα κρινόταν ως αξιόλογη, με αποτέλεσμα αυτό να δρα ως ανασταλτικός παράγοντας άσκησης των δικαιωμάτων του¹¹.

Λόγω αυτής της ανασφάλειας δικαίου, το εδάφιο της διάταξης αυτής τροποποιήθηκε εκ νέου με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019¹² και σήμερα

8. ΦΕΚΑ 116/9.8.2017

9. Γούλας Δ., *Οι αλλαγές, ΕΕργΔ 2017*, σελ. 1204

10. ΕφΘεσσ 1467/2018, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

11. Γούλας Δ., *Οι αλλαγές, ΕΕργΔ 2017*.1205

12. ΦΕΚΑ 167/30-10-2019

προβλέπεται ότι: «Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».

Έτσι, πλέον ορίστηκε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα πέρα από τα όρια του οποίου η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4635/2019¹³: «Ο όρος αξιόλογη είναι αόριστος, με αποτέλεσμα να γεννάται θέμα ερμηνείας και εφαρμογής της διάταξης, και ανασφάλεια δικαίου, εφόσον εναπόκειται αποκλειστικά και μόνο στην υποκειμενική κρίση των μερών ο χαρακτηρισμός ή μη ως αξιόλογης της καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών. [...] Τίθεται απώτατο χρονικό όριο, πέραν του οποίου, η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών θα συνιστά αυτοδικαίως μονομερή βλαπτική μεταβολή και μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας, κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη. Ως εκ τούτου, με την προτεινόμενη ρύθμιση αίρεται η ανασφάλεια δικαίου που δημιουργούσε ο όρος αξιόλογη».

Έτσι, στόχος της εν λόγω ρύθμισης ήταν να άρει την ανασφάλεια δικαίου που προκαλούσε η αόριστη έννοια της «αξιόλογης καθυστέρησης», με την θέσπιση ενός απώτατου χρονικού ορίου των δύο (2) μηνών. Για τον λόγο αυτό, ο ν. 4635/2019 έχει θεωρηθεί ως γνήσια ερμηνευτικός νόμος, με βάση το άρθρο 77 του Συντάγματος, καθόσον με αυτόν θεραπεύεται η ασάφεια του ν. 4487/2017 ως προς το «αξιόλογο» της καθυστέρησης, για την οποία υπήρχαν ερ-

μηνευτικές διαφωνίες, που κλονίζουν την ασφάλεια δικαίου. Ως εκ τούτου, αναφορικά με το ζήτημα της αναδρομικής ισχύος της διάταξης αυτής, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η διάταξη αυτή του ν. 4635/2019, ως γνήσια ερμηνευτική, έχει άμεση αναδρομική ισχύ και καταλαμβάνει όλες τις εκκρεμείς περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής αναφορικά με την καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων, που γεννήθηκαν για πρώτη φορά από τις 09.08.2017, ήτοι από τον χρόνο που τέθηκε σε ισχύ ο ν. 4487/2017¹⁴. Σε αντίθεση με τον ν. 4635/2019, ο ν. 4487/2017 και συγκεκριμένα το άρθρο 56 αυτού αποτελεί μία διάταξη που εισάγει νέα ρύθμιση και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ερμηνευτική διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, όπως ίσχυε πριν και γι' αυτόν τον λόγο η διάταξη αυτή δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ¹⁵, αν και γίνεται δεκτό στη νομολογία ότι και η διάταξη αυτή συνιστά ερμηνευτική διάταξη του άρθρου 7 ν. 2112/1920 και έχει αναδρομική ισχύ¹⁶.

Συνεπώς, με τις νέες νομοθετικές διατάξεις φαίνεται ότι λύνεται νομοθετικά το ζήτημα σχετικά με την υπαγωγή της καθυστέρησης καταβολής των δεδουλευμένων στην βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και μάλιστα δίνεται συγκεκριμένος χρονικός ορίζοντας για την καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων. Έτσι, προστατεύεται πολύ πιο αποτελεσματικά ο εργαζόμενος, δίνοντας του το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής των αποδοχών του από τον εργοδότη, χωρίς την αμφιβολία για το αν θα θεωρηθεί ως αξιόλογη η καθυστέρηση καταβολής και μάλιστα ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης αυτής.

13. Ειδικότερα, σελ. 58, διαθέσιμη σε: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/anaptyxhs-ortho-pap.pdf>

14. Καλαντζόπουλος Μ., Η μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (άρθρο 58 ν. 4635/2019), *Αναδρομικότητα ή μη;*, ΕΕργΔ2020, σελ. 234-235

15. Καλαντζόπουλος Μ., Η μη καταβολή δεδουλευμένων, ΕΕργΔ2020, σελ. 233-234

16. ΜονΕφΘεσ 639/2021, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, Αρμ2022, σελ. 1111, ΜονΕφΘεσ 1830/2020, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, Αρμ2021, σελ. 1170