



# Η άκυρη σύμβαση εργασίας

## Συνέπειες και αξιώσεις του εργαζομένου



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

Γράφει η **Αλεξάνδρα Τζελίδη**  
Δικηγόρος  
ΜΔΕ Εμπορικού & Οικονομικού Δικαίου ΑΠΘ  
JuniorPartner στην «Αργυριάδης & Συνεργάτες»  
Δικηγορική Εταιρεία

νότητας (Α.Κ. 130)\*, η μη τήρηση του επιβαλλόμενου από το νόμο τύπου (Α.Κ. 158)\*\*, η μη νόμιμη εκπροσώπηση εκ μέρους του εργοδότη, η αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη νόμου (Α.Κ. 174) ή στα χρηστά ήθη (Α.Κ. 178, 179). Ομοίως, μια σύμβαση εργασίας, όπως κάθε δικαιοπραξία, μπορεί να είναι ακυρώσιμη εάν είναι προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής (Α.Κ. 140, 147 και 150).

Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη λόγος ακυρότητας μιας σύμβασης εργασίας αποτελεί η αντίθεση της σε απαγορευτική διάταξη νόμου, όταν για παράδειγμα ο εργαζόμενος δεν διαθέτει την απαιτούμενη από το νόμο άδεια, πτυχίο ή βιβλιάριο εργασίας. Σύμφωνα με ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας κάποια επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν μόνο από πρόσωπα που κατέχουν από τη Διοίκηση σχετικές

Για την έγκυρη κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας απαιτείται να συντρέχουν οι όροι που ισχύουν για την κατάρτιση οποιασδήποτε σύμβασης κατά τους γενικούς κανόνες που αφορούν τη σύναψη και το κύρος των δικαιοπραξιών (άρ. 127 επ. Α.Κ.). Έτσι, λόγος ακυρότητας μιας σύμβασης εργασίας μπορεί να αποτελέσουν κυρίως η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικα-

\* Ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15ο έτος της ηλικίας του είναι ικανός να συνάπτει με γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια του σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος (ΑΚ 136).

\*\* Για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται η τήρηση έγγραφου τύπου, εκτός αν αυτός επιβάλλεται ως συστατικός από ειδική διάταξη νόμου ή συμφωνία των μερών (ΑΚ 159 παρ. 2), όπως για παράδειγμα στις συμβάσεις εργασίας με το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ (άρ. 84 ν.δ. 321/1969), στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης (άρ. 38 ν. 1892/1990) κ.ά. Σε κάθε περίπτωση, διαφορετική είναι η υποχρέωση του εργοδότη για έγγραφη ενημέρωση του εργαζομένου για τους όρους της εργασιακής σχέσης του σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994.

άδειες ή πτυχία ώστε να πιστοποιείται ότι είναι κατάλληλα για την εκτέλεση των εργασιών αυτών (π.χ. απαιτείται ειδική άδεια για την επίβλεψη και εκτέλεση της συντήρησης και επισκευής αυτοκινήτων, για την απασχόληση ως οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου, για την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, ενώ για το προσωπικό παροχής υπηρεσιών ασφαλείας απαιτείται αυτό να είναι εφοδιασμένο με άδεια εργασίας από την αστυνομική αρχή), όπως επίσης άκυρη είναι και η σύμβαση αλλοδαπού που στερείται άδεια διαμονής για εργασία (άρ. 7 παρ. 2 ν. 4251/2014). Εξίσου συχνή στην πράξη είναι η περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν διαθέτει το απαιτούμενο εκ του νόμου για τα επαγγέλματα υγειονομικού ενδιαφέροντος βιβλιάριο υγείας (ήδη πιστοποιητικό υγείας) στο οποίο βεβαιώνεται ότι ο κάτοχός του δεν πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα και υποχρεούνται να εφοδιάζονται επί ποινή ακυρότητας της σύμβασης και να θεωρούν σε τακτά χρονικά διαστήματα όσοι ασκούν εργασία χειριστή τροφίμων ή ποτών ή απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος ή ασχολούνται με την παρασκευή και προετοιμασία τροφίμων ή ποτών για την διάθεσή τους στην κατανάλωση ή παρέχουν υπηρεσίες στο κοινό.

Ο λόγος ακυρότητας μπορεί να αφορά είτε σε όλη τη σύμβαση εργασίας (πχ έγγραφος τύπος ή εφοδιασμός με πιστοποιητικό υγείας) είτε μόνο σε ορισμένο όρο αυτής (π.χ. παροχή παράνομης υπερωρίας), οπότε αναλόγως η ακυρότητα πλήττει συνολικά τη σύμβαση ή μόνο τον συγκεκριμένο όρο αυτής. Εάν οι λόγοι ακυρότητας αφορούν την δημόσια τάξη, η συνδρομή τους εξετάζεται αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο ενώ κατ' άρθρο 183 παρ. 2 Α.Κ. είναι δυνατή η εκ των υστέρων (ρητή ή σιωπηρή) επικύρωση της σύμβασης εάν μεταγενέστερα εκλείψουν οι λόγοι, με αναδρομική ενέργεια που ανατρέχει στο χρόνο που υπήρχε το ελάττωμα.

## **A. Συνέπειες από την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας**

Εφόσον η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε παροχή της συμφωνημένης εργασίας ούτε έχει συμβατική αξίωση κατά του εργοδότη για καταβολή της συμφωνημένης αμοιβής. Δεν αποκλείεται, όμως, παρά την ακυρότητά της, η σύμβαση να λειτουργήσει για ορισμένο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος να παράσχει κατ' αυτό στον εργοδότη τη συμφωνηθείσα εργασία του. Στην περίπτωση αυτή και δεδομένου ότι η άκυρη σύμβαση εργασίας λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Κ. 180), ο εργαζόμενος γίνεται δεκτός ότι διατελεί έναντι του εργοδότη του σε απλή σχέση εργασίας.

Έτσι, καθώς από την *defacto* λειτουργία της άκυρης αυτής εργασιακής σχέσης έχει δημιουργηθεί μια μη αναστρέψιμη πραγματική κατάσταση από την παροχή εκ μέρους του εργαζομένου συγκεκριμένης εργασίας τα αποτελέσματα της οποίας καρπώνεται ο εργοδότης, γίνεται δεκτός ότι οι συνέπειες της ακυρότητας ενεργούν μόνο για το μέλλον (*exnunc*) και όχι προς το παρελθόν (*extunc*). Ως εκ τούτου, δεν δύναται ο εργοδότης να αναζητήσει αποδοχές που ήδη καταβλήθηκαν, αφού ούτε ο μισθωτός μπορεί να αναζητήσει την παρασχεθείσα εκ μέρους του εργασία.

## **B. Οι αξιώσεις του εργαζομένου**

Δεδομένου ότι στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δεν μπορεί να επικαλεστεί δικαιώματα που προϋποθέτουν την ύπαρξη και λειτουργία έγκυρης σύμβασης εργασίας, ωστόσο, μπορεί να αξιώσει από τον εργοδότη του την ωφέλεια που αυτός είχε από την παρασχεθείσα εργασία με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού (Α.Κ. 904 επ.) με την επιφύλαξη τυχόν αντίθετης νομοθετικής ρύθμισης, που αποσυνδέει ορισμένες μισθολογικές αξιώσεις από το κύρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας,

τις οποίες θα αναφέρουμε στη συνέχεια.

Πιο συγκεκριμένα, επί παροχής εργασίας από άκυρη για οποιοδήποτε λόγο σύμβαση, ο εργοδότης υποχρεούται, ως καθιστάμενος αδικαιολογήτως πλουσιότερος, στην απόδοση της ωφέλειας (πλουτισμού), που αποκόμισε από την εργασία του μισθωτού, ανεξαρτήτως της ζημίας του τελευταίου ή της από τον τελευταίο γνώσης της ακυρότητας της σύμβασης εργασίας αυτού. Βάσει των ανωτέρω, δηλαδή, υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή που αναγκαίως θα κατέβαλε στον ακύρως απασχοληθέντα εάν η σύμβαση εργασίας ήταν έγκυρη υπό τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία, σε πρόσωπο με τις ικανότητες και τα προσόντα του απασχοληθέντος, χωρίς όμως να συνυπολογίζονται πρόσθετες αμοιβές που συνδέονται με την προσωπική κατάσταση μισθωτού (ήτοι επιδόματα γάμου, τέκνων και προϋπηρεσίας) αφού αυτά δεν θα συνέτρεχαν αναγκαίως στο πρόσωπο του δυναμένου να απασχοληθεί εγκύρως\*.

Η εκ μέρους του πλουτίσαντα εργοδότη απασχόληση άλλου μισθωτού, με έγκυρη σύμβαση δεν αποτελεί προϋπόθεση για τον πλουτισμό, αλλά λαμβάνεται υπόψη υποθετικά μόνο για τον προσδιορισμό της αξίας της ωφέλειας που αποκόμισε ο εργοδότης. Η ωφέλεια αυτή, μάλιστα, δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές που προβλέπουν οι τυχόν υπάρχουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις, σε περίπτωση δε έλλειψης τέτοιων, δεν μπορεί να είναι κατώτερη από εκείνη που, στη συγκεκριμένη περίπτωση, αποδεικνύεται ότι ο εργοδότης καταβάλλει σε άλλο εργαζόμενο με έγκυρη σύμβαση εργασίας υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις.

Σημειωτέον ότι ως άνω γενικός κανόνας των άρθρων 904 επ. Α.Κ., ο οποίος απορρέει από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί ισότητας και επει-



κείας, έχει εφαρμογή και επί του Δημοσίου και γενικότερα επί φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, αφού υπέρ αυτών δεν καθιερώνεται εξαίρεση με τη διάταξη αυτή ή με άλλη. Το σχετικό ζήτημα, μάλιστα, επιλύθηκε προσφάτως δυνάμει της υπ' αριθμ. 4/2021 απόφασης της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, με την οποία κρίθηκε ότι, εφόσον συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου 904 Α.Κ., το Δημόσιο ή το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και γενικότερα ο φορέας του Δημοσίου, στον οποίο παρασχέθηκε η εργασία του ακύρως προσληφθέντος μισθωτού, ενέχεται σε απόδοση της ωφέλειας που προήλθε από την εργασία, η οποία παρασχέθηκε σε αυτό και από την οποία αυτό κατέστη πλουσιότερο και δεν συνιστά αιτία αποκλεισμού αυτού που εργάστηκε από την αναζήτηση της ωφέλειας.

Εξάιρεση, ωστόσο, αποτελούν οι περιπτώσεις εκείνες, όπου, σύμφωνα με το νόμο και για λόγους προστασίας του εργαζόμενου, προβλέ-

\*Βλ. ενδεικτικά από νομολογία ΑΠ 168/2019, 1063/2019, 575/2018, 1414/2015, 1131/2015, 58/2015.

πεται ότι ακόμη και επί ακύρου συμβάσεως εργασίας διατηρούνται δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά την εργατική νομοθεσία, με τη συνδρομή απλώς του πραγματικού γεγονότος της απασχόλησης, ήτοι της ύπαρξης απλής εργασιακής σχέσης. Έτσι, οι εργαζόμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας δικαιούνται ευθέως εκ του νόμου (και όχι βάσει των διατάξεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού) να ζητήσουν τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας, τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων – Πάσχα), την προσαύξηση 120% του καταβαλλόμενου ημερομισθίου λόγω παράνομης υπερωριακής απασχόλησης, την προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου στους απασχολούμενους κατά Κυριακές και εορτές, την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, όπως και την εκ του ν. 551/1915 αποζημίωση εργατικού ατυχήματος\*, καθόσον τα δικαιώματα αυτά δεν προϋποθέτουν εκ του νόμου την ύπαρξη έγκυρης σύμβασης εργασίας.

Τέλος, αναφορικά με την παραγραφή των σχετικών αξιώσεων του εργαζομένου, εφόσον οι αξιώσεις βασίζονται στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού και όχι στην άκυρη σύμβαση, αυτές παραγράφονται μετά την παρέλευση είκοσι ετών κατά άρθρο 249 Α.Κ., από την στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης εναγόμενος αποκόμισε την εις βάρος του ενάγοντος εργαζομένου ωφέλεια, ήτοι από τον χρόνο που παρείχε την εργασία του\*\*. Αντιθέτως, οι αξιώσεις που βασίζονται απευθείας στην εργατική νομοθεσία (π.χ. επιδόματα εορτών, αποδοχές αδειάς) υπόκεινται στη βραχυπρόθεσμη πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 παρ. 6 Α.Κ.†

\* Βλ. ενδεικτικά για όλες αυτές τις περιπτώσεις, ΑΠ 575/2018, 1605/2017, 131/2015, 58/2015, 2201/2014.

Οι αξιώσεις αυτές υπολογίζονται με βάση τις πράγματι καταβαλλόμενες (τακτικές) αποδοχές, που περιλαμβάνουν τον καταβαλλόμενο συμβατικό ή νόμιμο μισθό (ή ημερομίσθιο) και οποιαδήποτε άλλη παροχή τακτικά καταβαλλόμενη ως αντάλλαγμα της εργασίας (ΑΠ 790/2017, ΑΠ 950/2014).

\*\* ΑΠ 462/2014, 1719/2010.

#ΑΠ 681/2018. Βλ. επίσης άρθρο 2 ΠΔ 515/1970 κατά το οποίο, κάθε αξίωση του μισθωτού για αμοιβή από υπερωριακή απασχόληση υπόκειται στην πενταετή παραγραφή ακόμη και αν φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

## ΑΠ 1336/2018, ΑΠ 1452/2018, ΑΠ 911/2015, ΑΠ 131/2015, ΑΠ 24/2014.

## Γ. Η λύση της άκυρης σύμβασης εργασίας

Η άκυρη σύμβαση εργασίας δεν δημιουργεί δέσμευση για το μέλλον και επομένως καθένα από τα μέρη μπορεί οποιαδήποτε στιγμή να την τερματίσει. Επομένως, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς να υποχρεούται να τηρήσει τις προβλεπόμενες εκ του νόμου προϋποθέσεις για την καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας (π.χ. έγγραφος τύπος) ενώ δεν τίθεται ζήτημα υπερημερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας και καταβολή μισθών υπερημερίας, καθώς τούτο προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Ωστόσο, επί καταγγελίας άκυρης σύμβασης εργασίας οφείλεται η προβλεπόμενη στο νόμο αποζημίωση απόλυσης καθώς, όπως προαναφέρθηκε ο εργαζόμενος τελεί σε απλή σχέση εργασίας με τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος, στην ανωτέρω περίπτωση, που απολύθηκε χωρίς αποζημίωση έχει απλώς αξίωση να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση, ενώ η μη καταβολή της δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας. Επομένως, επί άκυρης σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης μη αποδεχόμενος τις υπηρεσίες του μισθωτού ή καταγγέλλοντας τη σύμβαση χωρίς την καταβολή αποζημίωσης ή ακόμη μη τήρησης οποιασδήποτε προϋπόθεσης κύρους της καταγγελίας, δεν καθίσταται υπερήμερος και δεν υποχρεούται, ως εκ τούτου, στην καταβολή αποδοχών υπερημερίας, ούτε στη συνέχιση της σχέσης εργασίας, αφού αυτή, μη αναγνωριζόμενη από τον νόμο, δεν μπορεί να εξακολουθήσει χωρίς τη θέλησή του<sup>##</sup>.