

Αριθμός απόφασης: 9417/2019
(Αριθμός κατάθεσης αγωγής: 11675/8924/2018)

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
(ΕΙΔΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ -
ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ)

ΣΥΓΚΡΟΤΗΘΗΚΕ από το Δικαστή Ραφαήλ Σημαιοφορίδη,
Πρωτοδικη, τον οποίο όρισε η Πρόεδρος του Τριμελούς Συμβουλίου
Διεύθυνσης του Πρωτοδικείου και από τη Γραμματέα Κυριακή Κυκερίδου.

ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕ δημόσια στο ακροατήριό του στις 14-11-2018, για να
δικάσει την υπόθεση μεταξύ:

ΤΗΣ ΕΝΑΓΟΥΣΑΣ:

, που παραστάθηκε μετά του πληρεξούσιου δικηγόρου
της Αθανάσιου Παπαναστασίου (ΑΜ 9198), ο οποίος κατέθεσε προτάσεις,
ενώ συμμεταστάθηκε και η ασκούμενη δικηγόρος Βασιλική Μουγγού.

ΤΗΣ ΕΝΑΓΟΜΕΝΗΣ: της εταιρίας περιορισμένης ευθύνης με την

Η ενάγουσα ζητεί να γίνει δεκτή η από 23-3-2018 αγωγή της που
κατατέθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου με αριθμό κατάθεσης
: αρχικά για τη δικάσιμο της 19-9-2018,
κατά την οποία αναβλήθηκε για τη δικάσιμο που αναγράφεται στην αρχή
της παρούσας απόφασης και γράφηκε στο πινάκιο. Κατά τη συζήτηση της
υπόθεσης οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδικών ζήτησαν να γίνουν δεκτά
όσα αναφέρονται στα πρακτικά συνεδρίασης και στις έγγραφες προτάσεις
τους.

**ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ
ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ**

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 652 παρ.1, 653, 656, 349 έως 351, 361, 57, 200, 288 ΑΚ, 1, 3, 7, 8 του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, προκύπτει ότι στην ελεύθερη εκτίμηση του εργοδότη, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, ανήκει η επιλογή των κατάλληλων μέσων και τρόπων για την επιδίωξη του οικονομικού σκοπού της επιχειρησής του και συνακόλουθα η εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην ορθολογικότερη οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της επιχειρησής του, για την επίτευξη του οικονομικού της σκοπού, στα οποία (θέματα) εμπίπτει και ο καθορισμός του τομέα απασχόλησης του κάθε εργαζόμενου σ' αυτήν και η κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του. Από τις ίδιες, όμως, πιο πάνω διατάξεις συνάγεται (και) ότι συντρέχει βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όταν ο εργοδότης, χωρίς δικαίωμα από το νόμο ή τη σύμβαση ή κατά κατάχρηση δικαιώματος, υπό την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ, μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της σύμβασης, με συνέπεια να επέρχεται άμεσα ή έμμεσα ζημία στον εργαζόμενο, υλική ή ηθική. Ειδικότερα, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης, βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματός του αυτού, δηλαδή την ορθολογικότερη και αποτελεσματικότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, διαφορετικά δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Η μονομερής και βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης από τον εργοδότη δεν επιφέρει μεν καθ' εαυτή τη λύση της σύμβασης εργασίας, παρέχει, όμως, στον εργαζόμενο, που δεν αποδέχθηκε τη μεταβολή ρητά ή σιωπηρά, το δικαίωμα είτε να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και να απαιτήσει την πληρωμή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να αξιώσει την τήρηση της εργασιακής σύμβασης και να εξακολουθήσει να παρέχει την εργασία του με



τους όρους που ίσχυαν πριν από τη μεταβολή και, αν ο εργοδότης δεν την αποδεχθεί και γίνει έτσι υπερήμερος, να απαιτήσει από αυτόν την καταβολή των αποδοχών του. Ο εργοδότης, στα πλαίσια οικονομικής ή τεχνικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησής του, μπορεί, στην περίπτωση που είναι αντικειμενικά δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου με διαφορετικούς (δυσμενέστερους) όρους εργασίας, που είναι, οπωσδήποτε, ηπιότερο από την απόλυση μέτρο, να προτείνει στον εργαζόμενο την τροποποίηση αυτή και μόνον όταν αυτός την απορρίψει, να προχωρήσει στην καταγγελία, η οποία τότε, αποτελούσα το έσχατο μέσο (ultima ratio), είναι έγκυρη. Διαφορετικά, η απευθείας προσφυγή στην καταγγελία, στο επαχθέστερο δηλαδή για τον εργαζόμενο μέτρο, παρά το γεγονός ότι είναι αντικειμενικά δυνατή η συνέχιση της απασχόλησής του με δυσμενέστερους όρους εργασίας, καθιστά την καταγγελία καταχρηστική (ΑΠ 595/2015, 24/2014 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Εξάλλου, κατά το άρθρο 656 εδαφ. α' ΑΚ «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο». Από τη διάταξη αυτή σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 349 και 350 ΑΚ, προκύπτει ότι προϋποθέσεις της υπερημερίας του εργοδότη περί την αποδοχή της εργασίας αποτελούν: α) η ύπαρξη έγκυρης σύμβασης εργασίας, β) η πραγματική και προσηκουσα προσφορά της εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου ή μη πραγματική αν ο εργοδότης δήλωσε ήδη ότι δεν δέχεται αυτήν, (το οποίο συμβαίνει ιδίως όταν κατήγγειλε τη σύμβαση) και γ) η μη αποδοχή αυτής από τον εργοδότη. Όπως επί κάθε ενοχής και ειδικότερα επί αμφοτεροβαρούς σύμβασης, έτσι και επί της μίσθωσης εργασίας, ο εργοδότης, ο οποίος δεν είναι κατ' αρχή υποχρεωμένος ν' αποδεχθεί την προσφερόμενη εργασία, δικαιούται να την αποκρούσει και απαλλάσσεται των λοιπών συνεπειών της υπερημερίας καταβάλλοντος το μισθό. Κατ' ακολουθία, η μη αποδοχή της εργασίας που καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο ως δανειστή, έχει σημασία για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 656 ΑΚ μόνον

εφόσον αυτός δεν αρνείται απλώς να δεχθεί την εργασία, αλλά αρνείται συγχρόνως να εκπληρώσει τη δική του επί την αντιπαροχή (μισθό) υποχρέωση. Συνακόλουθα ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, όταν ο εργαζόμενος προσφέρει πραγματικά, με τον προσηκόντα τρόπο την εργασία του και αυτός δεν τη δέχεται ή δηλώνει ότι δεν τη δέχεται, με συνέπεια να υποχρεούται στην καταβολή του μισθού σ' αυτόν (μισθωτό). Υποχρέωση, εξάλλου, του εργοδότη, να καταβάλει τον μισθό υπάρχει και σε περίπτωση αδυναμίας του να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, όταν η αδυναμία αυτή ανάγεται όχι μόνο σε πταίσμα του, αλλά και όταν οφείλεται σε τυχαία περιστατικά, που τον αφορούν και σχετίζονται με τη σφαίρα των συνθηκών, που μπορεί να ελέγχει ή τους γενικότερους ή ειδικότερους κινδύνους της πορείας και λειτουργίας της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως του. Ο εργοδότης απαλλάσσεται μόνον αν η αδυναμία του (για αποδοχή της εργασίας) οφείλεται σε ανωτέρα βία (ΑΠ 429/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Τέλος, για να είναι ορισμένη η αγωγή, με την οποία διώκεται η ικανοποίηση αξιώσεων από υπερωριακή απασχόληση, πρέπει να αναφέρεται σ' αυτή, εκτός από την εργασιακή σχέση, οι όροι αυτής και η διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης, αν πρόκειται για υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου, άλλως κατά εβδομάδα, από την οποία θα συνάγονται οι ώρες εργασίας και συνακόλουθα οι υπερωρίες, οι οποίες είναι δυνατόν να προσδιορίζονται και κατά μέσο όρο την εβδομάδα ή το μήνα. Επίσης, πρέπει να αναφέρονται οι νόμιμες ή καταβαλλόμενες αποδοχές βάσει των οποίων θα υπολογιστεί το ωρομίσθιο (ΑΠ 1320/2015, 186/2014, 1409/2014, 526/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Με την κρινόμενη αγωγή της η ενάγουσα εκθέτει ότι στις 21-10-2009 προσελήφθη από την εναγόμενη εταιρία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης προκειμένου να εργασθεί ως υπάλληλος γραφείου, με ωράριο 08.00-16.30 (με ημίωρο διάλειμμα) και μικτό μηνιαίο μισθό 978,87 €. Ότι από την αρχή της εργασιακής σχέσης πραγματοποιούσε καθημερινά 2 ώρες υπερωρίας και από το Σεπτέμβριο 2017 1 ώρα υπερωρίας, χωρίς να λαμβάνει επιπρόσθετη αμοιβή. Ότι ενώ στις 6-12-2016 γέννησε το δεύτερο τέκνο της, μετά δε την επιστροφή της στην

εργασία της συνέχισε να εργάζεται με το ίδιο ωράριο, στις 21-2-2018 της επιδόθηκε αναγγελία όρων της σύμβασης εργασίας της με τροποποιημένο ωράριο 13.00-21.30 και μάλιστα από τις 15-2-2018, χωρίς η ίδια να έχει ουδέποτε συναινέσει σε τέτοια τροποποίηση. Ότι είχε προηγηθεί αντιπαράθεση μεταξύ της ενάγουσας και του νομίμου εκπροσώπου της εναγομένης, ο οποίος από τις 15-1-2018 προσπάθησε να της επιβάλει την ανωτέρω αλλαγή ωραρίου, εκφράζοντας δήθεν παράπονα για την εργασιακή της απόδοση και προβάλλοντας ως εναλλακτικές λύσεις να παραιτηθεί ή να λάβει άδεια άνευ αποδοχών. Ότι ενώ συμφωνήθηκε να εργασθεί δοκιμαστικά στο νέο ωράριο για μία εβδομάδα, στις 13-2-2018 της δόθηκε να υπογράψει τροποποιητική σύμβαση εργασίας, πράγμα που η ενάγουσα αρνήθηκε, και στις 26-2-2018 με ηλεκτρονική επιστολή της διαμαρτυρήθηκε προς την επιχείρηση σχετικά με την αλλαγή του ωραρίου, αλλά και του χώρου εργασίας της. Ότι στις 27-2-2018 η εναγομένη με εξώδικη δήλωσή της επικαλέστηκε το διευθυντικό της δικαίωμα για την τροποποίηση του ωραρίου, ενώ στις 2-3-2018 θεώρησε την αρνητική στάση της ενάγουσας ως οικειοθελή αποχώρηση, την οποία ανήγγειλε στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Ότι η ανωτέρω αναγγελία αποτελεί στην πραγματικότητα άκυρη καταγγελία της επίδικης σύμβασης εργασίας, κυρίως διότι έγινε εντός 18 μηνών από τον τοκετό της ενάγουσας, επικουρικώς διότι δεν της καταβλήθηκε αποζημίωση απόλυσης και όλως επικουρικώς λόγω της ως άνω καταχρηστικής συμπεριφοράς της εναγομένης, από την οποία έχει προσβληθεί η προσωπικότητα της ενάγουσας. Για τους λόγους αυτούς η ενάγουσα ζητεί, όπως παραδεκτά διόρθωσε την αγωγή της με τις προτάσεις της και με δήλωση του πληρεξούσιου δικηγόρου της στο ακροατήριο που καταχωρήθηκε στα πρακτικά, **1)** να αναγνωριστεί η ακυρότητα της από 2-3-2018 καταγγελίας της επίδικης σύμβασης εργασίας, **2)** να υποχρεωθεί η εναγομένη να της καταβάλει για μισθούς υπερημερίας Μαρτίου-Σεπτεμβρίου 2018 το ποσό των 6.852,09 €, για παράνομες υπερωρίες Ιουνίου 2013-Σεπτεμβρίου 2016 και Σεπτεμβρίου 2017-Φεβρουαρίου 2018 το ποσό των 25.968,60 € και 1.854,90 € αντίστοιχα, νομιμοτόκως από τότε που κάθε αξίωση κατέστη ληξιπρόθεσμη και απαιτητή, καθώς και το ποσό των 5.000 €

ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, νομιμοτόκως από την απόλυσή της και μέχρι την πλήρη εξόφληση. Επικουρικά, για την περίπτωση που η απόλυσή της κριθεί έγκυρη, η ενάγουσα ζητεί να υποχρεωθεί η εναγομένη να της καταβάλει το ποσό των 5.710,08 ως αποζημίωση απόλυσης, νομιμοτόκως από την απόλυσή της και μέχρι την πλήρη εξόφληση. Εξάλλου, για την περίπτωση που η σύμβαση εργασίας της κριθεί για οποιαδήποτε αιτία άκυρη, η ενάγουσα ζητεί τα ανωτέρω ποσά (αποζημίωση απόλυσης, παράνομες υπερωρίες, ηθική βλάβη) σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Τέλος, η ενάγουσα ζητεί να κηρυχθεί η απόφαση που θα εκδοθεί προσωρινά εκτελεστή και να καταδικασθεί η εναγομένη στα δικαστικά της έξοδα.

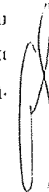
Με αυτό το περιεχόμενο και αιτήματα η αγωγή αρμοδίας καθ' ύλην και κατά τόπο φέρεται ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού (άρθρα 14 παρ. 2, 16 αρ. 2, 25 παρ. 2 και 621 ΚΠολΔ), κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών και ειδικότερα των εργατικών διαφορών (άρθρα 614 αρ. 3 στοιχ. α', 621 ΚΠολΔ, όπως αυτά ισχύουν μετά την τροποποίησή τους με το αρ. 4ο του άρθρου 1 του Ν. 4335/2015), και έχει ασκηθεί παραδεκτά τόσο ως προς το κύριο αίτημα αναγνώρισης ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας όσο και ως προς το επικουρικό αίτημα καταβολής αποζημίωσης απόλυσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ. 1 και 2 ν. 3198/1955 αντίστοιχα (βλ. την υπ' αριθ. 3482Δ/23-5-2018 έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή στο Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης Χαράλαμπου Αγγελάκη). Είναι δε νόμιμη τόσο ως προς την κύρια βάση της, στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 174, 180, 281, 288, 341, 345, 346, 361, 648, 649, 651, 652, 653, 655, 656, 669, 914, 932 ΑΚ, 1, 3, 7, 8 του Ν. 2112/1920, 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, 15 ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 36 ν. 3996/2011, 70, 907, 908, 910 και 176 ΚΠολΔ, όσο και ως προς την επικουρική αξίωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης, στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 1, 3, 4, 6 παρ. 1 του ν. 2112/1920, 1, 2, 5 παρ. 1, 6 παρ. 1 και 2, 9 του ν. 3198/1955. Απορριπτεία λόγω αοριστίας κρίνεται η αξίωση καταβολής αμοιβής υπερωριακής απασχόλησης, καθώς, σύμφωνα και με τα αναφερόμενα στην οικεία νομική

οκέψη, η ενάγουσα δεν αναφέρει στην αγωγή της τη διάρκεια της ημερήσιας ούτε της εβδομαδιαίας απασχόλησής της, παρά μόνο αρκείται στη γενική αναφορά του συμβατικού ωραρίου της και ότι πραγματοποιούσε 2 ή 1 ώρες υπερωρίας καθημερινά. Με τον τρόπο αυτόν όμως καθίσταται αδύνατο για το Δικαστήριο να κρίνει, έστω κατ' εκτίμηση του δικογράφου, αν η επικαλούμενη υπέρβαση του ωραρίου α) όντως υφίσταται και β) συνιστά υπερεργασία ή υπερωρία. Περαιτέρω, η επικουρική βάση της αγωγής, στηριζόμενη στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, είναι μη νόμιμη, καθώς η αξίωση για αποζημίωση απόλυσης πηγάζει ευθέως εκ του νόμου. Μη νόμιμο κρίνεται το αίτημα επιδίκασης τόκων υπερημερίας για την αξίωση χρηματικής ικανοποίησης ηθικής βλάβης από την επομένη της καταγγελίας, καθώς η ενάγουσα δεν επικαλείται ορισμένη ημέρα ρητής όχλησης της εναγομένης (εξώδικη ή δικαστική) προς καταβολή της εν λόγω αξίωσης, ενώ νόμιμο είναι το κατ' εκτίμηση επικουρικό αίτημα περί επιδίκασης τόκων από την επίδοση της υπό κρίση αγωγής. Επίσης, μη νόμιμο είναι το αίτημα για επιδίκαση τόκων για την οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης από την επομένη της καταγγελίας, διότι δήλη μέρα για την αποζημίωση απόλυσης που υπερβαίνει τους μισούς 2 μηνών αποτελεί η ημέρα της καταγγελίας για αποζημίωση ίση με αποδοχές δύο μηνών και έκτοτε από την επομένη της καταγγελίας και ανά διήμερο προκύπτει δήλη ημέρα για κάθε μία επί μέρους δόση της οφειλόμενης καταγγελίας, που αντιστοιχεί σε αποδοχές δύο μηνών. Πρέπει, επομένως, να ερευνηθεί περαιτέρω η αγωγή ως προς την ουσιαστική της βασιμότητα κατά το μέρος της που κρίθηκε ορισμένη και νόμιμη, εφόσον καταβλήθηκε το ανάλογο τέλος δικαστικού ενοήμου με τις νόμιμες υπέρ τρίτων προσαυξήσεις (βλ. το υπ' αριθ. 243927985959 0114 0014 ηλεκτρονικό παράβολο και τη συνημμένη σ' αυτό από 13·11·2018 απόδειξη ηλεκτρονικής πληρωμής της Τράπεζας Πειραιώς), στο μέτρο που το καταψηφιστικό αίτημα της αγωγής υπερβαίνει το ποσό των 20.000 €, που εμπίπτει στην καθ' ύλην αρμοδιότητα του Ειρηνοδικείου (άρθρο 71 ΕιοΝΚΠολΔ).

Από την εκτίμηση της ένορκης κατάθεσης των μαρτύρων των διαδικών, που εξετάσθηκαν στο ακροατήριο του Δικαστηρίου και

περιέχονται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά δημόσιας συνεδρίασής του, της υπ' αριθ. 146/14-11-2018 ένορκης βεβαίωσης των

με επίκληση οι διάδικοι, αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Η εναγόμενη εταιρία δραστηριοποιείται στον τομέα της μεταφοράς, αποθήκευσης και διανομής προϊόντων. Στις 21-10-2009, προσέλαβε την ενάγουσα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης προκειμένου να εργασθεί ως υπάλληλος γραφείου, με ωράριο 08.00-16.30 (με ημίωρο διάλειμμα) και μισθό 978,87 €. Στις 6-12-2016, η ενάγουσα γέννησε το 2^ο τέκνο της και αφού έλαβε τις άδειες που δικαιούταν (λοχείας, μητρότητας, κανονική), επέστρεψε στην εργασία της στις 18-9-2017. Στις 12-1-2018, η ενάγουσα επέστρεψε στην εργασία της μετά από πενθήμερη αναρρωτική άδεια που είχε λάβει λόγω οξείας σφυοίσχυαλγίας (βλ. την από 8-1-2018 ιατρική γνωμάτευση του ορθοπαιδικού Γ. Στασιανού). Την ίδια ημέρα της κατέθει από το τμήμα εξυπηρέτησης πελατών στο τμήμα τιμολόγησης, όπου είχε προσληφθεί αρχικά, με ωράριο 13.00 έως 21.00. Η ενάγουσα αντέδρασε, υποστηρίζοντας ότι λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στο νέο ωράριο, καθώς δεν υπήρχε βρεφονηπιακός σταθμός που να λειτουργεί έως τόσο αργά, ενώ και ο πεθερός της αντιμετώπιζε σοβαρό πρόβλημα υγείας. Τη Δευτέρα, 15-1-2018, η ενάγουσα έλαβε κανονική άδεια 5 ημερών, στις 22-1-2018 έλαβε επιπλέον 5 ημέρες κανονικής άδειας, ενώ στις 29-1-2018 έλαβε και την υπόλοιπη κανονική της άδεια έως τις 9-2-2018. Στις 12-2-2018 προσήλθε στην εργασία της στις 08.00, οπότε της έγιναν εκ νέου συστάσεις ότι το ωράριό της είχε πλέον αλλάξει, πράγμα που θα έπρεπε να αποδεχθεί, υποχρεώθηκε δε να αποχωρήσει και να επιστρέψει την επομένη.



Τελικά, η εναγομένη εργάστηκε σύμφωνα με το νέο ωράριο της από τις 13 έως τις 15-2-2018, ενώ την επομένη έλαβε νέα αναρρωτική άδεια 10 ημερών, ήτοι έως τις 25-2-2018, και πάλι λόγω οξείας οσφυοϊσχιαλγίας (βλ. την από 16-2-2018 ιατρική γνωμάτευση του ίδιου ως άνω ιατρού). Στις 21-2-2018, η εναγομένη επέδωσε με δικαστικό επιμελητή στην ενάγουσα την αναγγελία των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας της με το τροποποιημένο ωράριο από 15-2-2018, καθώς η ενάγουσα είχε αρνηθεί τις προηγούμενες ημέρες να την υπογράψει, επικαλούμενη ότι είχαν συμφωνήσει να εργασθεί δοκιμαστικά για μία εβδομάδα με το νέο ωράριο. Στις 26-2-2018, η ενάγουσα με εξώδικη δήλωσή της προς την εναγομένη που κοινοποιήθηκε στις 07.20 το πρωί (βλ. την υπ' αριθ. 3392Λ/26-2-2018 έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή Χαράλαμμου Αγγελάκη), δήλωνε την άρνησή της να συμφωνήσει σε οποιαδήποτε αλλαγή ωραρίου, καθώς και την πρόθεσή της να συνεχίσει να εργάζεται για την εταιρία, αλλά βάσει του προηγούμενου ωραρίου της. Πράγματι, το πρωί της 26-2-2018, η ενάγουσα προσήλθε στην εταιρία για να εργασθεί, αλλά της υποδείχθηκε από την , προϊσταμένη του τμήματος εξυπηρέτησης πελατών, ότι εφόσον το ωράριο της είχε αλλάξει, έπρεπε ή να φύγει και να επιστρέψει στις 13.00 ή να περιμένει σε άλλο χώρο της επιχείρησης. Ακολούθως, η ενάγουσα απέστειλε από την προσωπική της διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μηνύματα (e-mail) προς το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης, διαμαρτυρούμενη για την τοποθέτησή στο κτίριο της αίθουσας συσκέψεων, το οποίο βρίσκεται σε απόσταση 400 μέτρων από το κυρίως κτίριο, όπου εργαζόταν η ενάγουσα, χωρίς να διαθέτει θέρμανση, γραφική ύλη και αντικείμενο εργασίας. Περί ώρα 11.00, η ενάγουσα απάντησε ότι η εταιρία δεν την τοποθέτησε πουθενά και ότι θα μπορούσε να αναμένει σε οποιονδήποτε χώρο επιθυμούσε ή να αποχωρήσει και να επιστρέψει στο νέο τμήμα και ωράριο που της κοινοποιήθηκε. Στη συνέχεια, η ενάγουσα του απάντησε ότι αποχωρεί, θεωρώντας ότι απολύεται και δεν γίνεται αποδεκτή η προσφερόμενη εργασία της. Την επόμενη ημέρα, η εναγομένη με εξώδικη δήλωσή της προς την ενάγουσα δήλωσε ότι η άρνησή της να συμμορφωθεί στο νέο ωράριο και η αποχώρηση από την εργασία της συνιστούν καταγγελία

εκ μέρους της της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας. Μετά τις 26-2-2018 η ενάγουσα δεν επανεμφανίσθηκε στην εργασία της και στις 2-3-2018 η εναγομένη, με νέα εξώδικη δήλωσή της, της γνωστοποίησε ότι θεωρούσε πως αποχώρησε οικειοθελώς στις 26-2-2018, γεγονός που ανήγγειλε στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ στις 5-3-2018. Ωστόσο, η εναγομένη είχε ήδη λάβει εκ νέου από τις 26-2-2018 νέα αναρρωτική άδεια 10 ημερών λόγω υποτροπής στο πρόβλημα με τη μέση της και κρίθηκε ανίκανη για εργασία από 26-2-2018 έως 7-3-2018 (βλ. την υπ' αριθ. 1624/20-4-2018 γνωμάτευση της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής της 3^{ης} Υ.Π.Ε. Μακεδονίας).

Από τα ανωτέρω πραγματικά περιστατικά αποδεικνύεται ότι τον Ιανουάριο 2018 αποφασίσθηκε η μετάθεση της ενάγουσας από το τμήμα εξυπηρέτησης πελατών στο τμήμα τιμολόγησης, καθώς είχαν διατυπωθεί παράπονα κυρίως για τη συμπεριφορά της τόσο από πελάτες όσο και συναδέλφους της (βλ. τις προσκομιζόμενες ένορκες βεβαιώσεις). Η μετάθεση αυτή αποτελούσε μία μέση λύση, καθώς η ενάγουσα δε θα είχε πλέον επαφή με τους πελάτες, κατάσταση που κατά τα ανωτέρω δεν μπορούσε να διαχειρισθεί επαρκώς και επ' ωφελεία των συμφερόντων της εταιρίας, ενώ θα τοποθετούνταν σε ένα τμήμα που γνώριζε, εφόσον είχε εργασθεί παλιότερα σ' αυτό. Ωστόσο, η επιλογή του ωραρίου (13.00 με 21.30) δημιουργούσε ανυπέβλητο πρόβλημα στην ενάγουσα, δεδομένου ότι δεν μπορούσε να βρει λύση φύλαξης του τέκνου της, καθώς δεν υπήρχε βρεφονηπιακός σταθμός που να λειτουργεί έως τόσο αργά, ο σύζυγός της επίσης εργαζόταν, ενώ και ο πεθερός της αντιμετώπιζε σημαντικό πρόβλημα υγείας. Η εναγομένη ισχυρίζεται ότι η ανωτέρω επιλογή της εντάσσεται στα νόμιμα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος και εξυπηρετεί την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης. Είναι αληθές ότι κατά τη χρονική στιγμή λήψης της εν λόγω απόφασης (αρχές Ιανουαρίου 2018) δεν υπήρχε λόγος άμεσης εκδίωξης της ενάγουσας από την εργασία της ούτε εξώθησής της σε αποχώρηση, ανεξάρτητα από την προστασία που απολάμβανε λόγω μητρότητας (18 μήνες από τον τοκετό). Η μονομερής όμως τροποποίηση του ωραρίου εργασίας της ενάγουσας και η εργοδοτική επιμονή σ' αυτήν, σε βαθμό μάλιστα που όχι απλώς δεν εξυπηρετούσε την

εργαζόμενη, αλλά ανέτρεπε την οικογενειακή της ζωή, δε αποδείχθηκε ότι εξυπηρετούσε τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχείρησης. Τούτο διότι, όπως προκύπτει από τους προσκομιζόμενους με ημερομηνία 18-10-2016 και 18-10-2018 πίνακες προσωπικού που αφορούν το χρονικό διάστημα πριν, κατά και μετά την επίμαχη περίοδο, σε συνδυασμό με την μαρτυρική κατάσταση του οικονομικού διευθυντή της εταιρίας, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στο τμήμα τιμολόγησης εργαζόνταν με ωράριο 9.30-18.00, 10.00-18.30 και 11.00-19.30, κανένας δηλαδή δε χρειαζόταν να εργάζεται έως τις 21.30 (συμπεριλαμβανομένου ημίσωρου διαλείμματος) στο συγκεκριμένο τμήμα ούτε όμως και στα υπόλοιπα τμήματα. Ακόμη και που προσελήφθη στις 23-3-2018 για να αντικαταστήσει την ενάγουσα, εργαζόταν με ωράριο από τις 11.00 έως τις 19.30. Επιπλέον, η μη εξεύρεση κάποιας συμβιβαστικής λύσης, αν και φαίνεται ότι υπήρχαν περιθώρια, και κυρίως η επιμονή της εναγομένης να επιβάλει μονομερώς το ως άνω ωράριο στην ενάγουσα, ενώ ουδείς άλλος εργαζόμενος του ίδιου τμήματος εργαζόταν μέχρι τόσο αργά, δεν εξυπηρετεί τους σκοπούς του διευθυντικού της δικαιώματος, αλλά υπερβαίνει τα όρια της καλόπιστης και χρηστής άσκησης του ανωτέρω δικαιώματος. Η εν λόγω επιμονή της επιχείρησης τροφοδοτήθηκε πιθανότατα και από τη σφοδρή αντίδραση της ενάγουσας στην τροποποίηση του ωραρίου της, καθώς και από την καχυποψία της εναγομένης σχετικά με τις συχνές αναρρωτικές άδειες που έλαβε η ενάγουσα κατά την επίδικη περίοδο. Η καχυποψία αυτή όμως ήταν αβάσιμη, καθώς η πρώτη αναρρωτική άδεια ελήφθη σε ανύποπτο χρόνο (8-1-2018), ήτοι πριν από την τροποποίηση του ωραρίου, ενώ και από ιατρικές εξετάσεις που προσκομίζει η ενάγουσα, αποδεικνύεται ότι πράγματι αντιμετώπιζε πρόβλημα με την μέση της (δισκοκήλη, εκφύλιση σφαιρικών δισκων). Όσον δε αφορά την λήψη της κανονικής άδειας κατά την επίμαχη περίοδο, αυτή οφείλεται σε συναπόφαση των δύο πλευρών, προκειμένου να κερδηθεί χρόνος προς εξεύρεση λύσης, καθώς κατά τα ειωθότα ουδείς εργαζόμενος δεν επιθυμεί να λάβει το σύνολο της άδειάς του από την αρχή της χρονιάς.

Εξάλλου, ο ισχυρισμός της εναγομένης ότι η ενάγουσα αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της προοκρούει στη σαφή διατύπωση του από 26-2-2008 ηλεκτρονικού μηνύματος της ενάγουσας ότι εκλαμβάνει τη στάση της εναγομένης απέναντί της ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας της και άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών της. Από πουθενά, λοιπόν, δεν προκύπτει πρόθεση της ενάγουσας να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εταιρία (βλ. και την από 26-2-2018 εξώδικη δήλωσή της), η οποία αβίασμα προέβη σε σχετική αναγγελία στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Αντιθέτως, ήταν σαφής η πρόθεση της ενάγουσας να μην αποδεχθεί την μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας της και να επιμείνει στην τήρηση του προϋφιστάμενου ωραρίου. Συμπερασματικά, εφόσον ουδέποτε υπήρξε οικειοθελής αποχώρηση της ενάγουσας, η αναγγελία αυτή είναι άκυρη, εξισούμενη με καταγγελία της σύμβασης εργασίας της. Η καταγγελία δε αυτή είναι ομοίως άκυρη, καθώς πραγματοποιήθηκε εντός 18 μηνών από τον τοκετό της ενάγουσας (6-12-2016), χωρίς να υφίσταται σπουδαίος λόγος, εφόσον η ενάγουσα δεν αρνήθηκε να παρέχει τις υπηρεσίες της, αλλά να δεχθεί την μονομερή και καταχρηστική κατά τα προαναφερθέντα τροποποίηση του ωραρίου της. Σε κάθε δε περίπτωση, η καταγγελία είναι άκυρη και λόγω της μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Δεδομένης, λοιπόν, της ακυρότητας της ως άνω καταγγελίας, η εναγομένη έχει καταστεί υπερήμερη ως προς την αποδοχή της εργασίας της ενάγουσας και της οφείλει μισθούς υπερημερίας για το διάστημα Μαρτίου-Σεπτεμβρίου 2018, ήτοι το συνολικό ποσό των (978,87 X 7 μήνες=) 6.852,09 €. Από το ποσό αυτό, όμως, πρέπει να αφαιρεθεί το ποσό των 914,28 € μικτά που εισέπραξε ως μισθό κατά το επίδικο διάστημα, εργαζόμενη κατά τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2018 στην επιχείρηση γενομένης εν μέρει δεκτής ως ουσιαστικά βάσιμης της σχετικής ένστασης της εναγομένης περί συνυπολογισμού κέρδους και ζημίας. Κατά τα λοιπά, η ίδια ένσταση, πρέπει να απορριφθεί αφενός ως αδίστη στο βαθμό που δεν προσδιορίζεται συγκεκριμένος εργοδότης ή εργασία στην οποία απασχολήθηκε η ενάγουσα, αφετέρου ως μη νόμιμη ως προς το εισπραχθέν επίδομα του ΟΑΕΔ, καθώς το επίδομα αυτό δε συνιστά ωφέλεια του εργαζόμενου συνδεόμενη αιτιωδώς με

την υπερημερία του εργοδότη. Ο τελευταίος έχει μόνο το δικαίωμα, κατά την εκτέλεση της δικαστικής απόφασης που επιδίκασε μισθούς υπερημερίας, να αρνηθεί την πληρωμή των μισθών υπερημερίας στον ενάγοντα εργαζόμενο, μέχρι να προσκομίσει ο τελευταίος βεβαίωση του ΟΑΕΔ περί καταβολής ή μη σε αυτόν επιδόματος ανεργίας και ποιου ποσού, η οποία πρέπει να συγκοινοποιείται με την επιταγή προς πληρωμή κάτω από το απόγραφο της σχετικής δικαστικής απόφασης, αλλιώς είναι αδύνατη η εκτέλεση, σε περίπτωση δε που προσκομιστεί η εν λόγω βεβαίωση του ΟΑΕΔ, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να παρακρατήσει από τους μισθούς υπερημερίας το ποσό του επιδόματος ανεργίας και ακολούθως να το αποδώσει στον ΟΑΕΔ κατ' άρθρο 31 ν.δ. 2698/1953, μόνο δε τη διαφορά μισθού-επιδόματος υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο (βλ. ΜΕφΘεσ 40/2018, ΜΕφΑθ 551/2017, ΕφΙωαν 450/2005, Λαναράς, Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική, εκδ. 2007, σελ. 317). Εξάλλου, ως ουσιαστικά αβάσιμη πρέπει να απορριφθεί η ένσταση περί κακόβουλης παράλειψης εύρεσης εργασίας, εφόσον αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα αφενός εργάστηκε για μέρος του επίδικου χρονικού διαστήματος, αφετέρου εγγράφηκε στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από τις 16-6-2018 έως 12-11-2018 (βλ. την από 12-11-2018 βεβαίωση του ΟΑΕΔ). Απορριπτέα ως μη νόμιμη είναι και η ένσταση περί μη προσφοράς εργασίας εκ μέρους της ενάγουσας, καθώς εν προκειμένω δεν απαιτείται πραγματική προσφορά, λόγω της προηγηθείσας κατά τα ανωτέρω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Περαιτέρω, η κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη σύναψη εκ μέρους του εργαζομένου σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με άλλον εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του προηγουμένου, ο οποίος κατά το άρθρο 656 εδ. β του ΑΚ δικαιούται απλώς να εκπέσει από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας την ωφέλεια που ο εργαζόμενος αποκόμισε από την άλλη απασχόλησή του (ΑΠ 324/2017 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Τέλος, λόγω της ανωτέρω παράνομης και καταχρηστικής συμπεριφοράς της εναιγομένης, προσβλήθη η προσωπικότητα της ενάγουσας, η οποία δικαιούται εξ αυτού του λόγου εύλογη χρηματική ικανοποίηση, την οποία το Δικαστήριο αποτιμά στο ποσό των 500 €, λαμβανομένων υπόψη των

συνθηκών που έλαβε χώρα η προσβολή, το μέγεθος αυτής και της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης των διαδίκων. Κατόπιν τούτων, πρέπει να γίνει εν μέρει δεκτή η αγωγή ως ουσιαστικά βάσιμη, να αναγνωριστεί η ακυρότητα της από 2-3-2018 καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μεταξύ της ενάγουσας και της εναγομένης και να υποχρεωθεί η εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα α) για μισθούς υπερημερίας Μαρτίου-Σεπτεμβρίου 2018 το ποσό των $(6.852,09 \cdot 914,28) = 5.937,81$ € και β) για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης το ποσό των 500 €, νομιμοτόκως από τότε κάθε αξίωση κατέστη ληξιπρόθεσμη και απαιτητή, ήτοι για τους μισθούς υπερημερίας από το τέλος του αντίστοιχου μήνα και για τη χρηματική ικανοποίηση από την επίδοση της αγωγής και μέχρι την πλήρη εξόφληση. Η απόφαση πρέπει να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή μέχρι το ποσό των 3.000 €, καθώς πιθανολογείται ότι η καθυστέρηση στην εκτέλεση θα προκαλέσει σημαντική ζημία στην ενάγουσα, ενώ πρόκειται και για εργατικές απαιτήσεις (άρθρα 907, 908 παρ 1ε ΚΠολΔ). Μέρος των δικαστικών εξόδων της ενάγουσας θα επιβληθεί σε βάρος της εναγομένης, λόγω της μερικής ήττας της (άρθρα 178 και 191 παρ. 2 ΚΠολΔ), κατά τα οριζόμενα στο διατακτικό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΔΙΚΑΖΕΙ αντιμωλία των διαδίκων.

ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΙ ό,τι κρίθηκε απορριπτέο.

ΔΕΧΕΤΑΙ εν μέρει την αγωγή.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ την ακυρότητα της από 2-3-2018 καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μεταξύ της ενάγουσας και της εναγομένης.

ΥΠΟΧΡΕΩΝΕΙ την εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των έξι χιλιάδων τετρακοσίων τριάντα επτά ευρώ και ογδόντα ενός λεπτών (6.437,81), νομιμοτόκως όπως αναλυτικά καθορίζεται στο οικείο της παρούσας απόφασης για κάθε επιμέρους κονδύλιο που συναπαρτίζουν το ποσό αυτό και μέχρι την πλήρη εξόφληση.

ΚΗΡΥΣΣΕΙ την παρούσα απόφαση προσωρινά εκτελεστή κατά την ανωτέρω καταψηφιστική της διάταξη μέχρι το ποσό των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ.

ΚΑΤΑΔΙΚΑΖΕΙ την εναγομένη σε μέρος των δικαστικών εξόδων της ενάγουσας, τα οποία ορίζει στο ποσό των διακοσίων (200) ευρώ.

ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίσθηκε και δημοσιεύθηκε στη Θεσσαλονίκη σε έκτακτη δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριο, στις 8 Αυγούστου 2019.

και θεωρήθηκε σύμφωνόν

Ο ΔΙΚΑΣΤΗΣ



Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Η Γραμματέας είναι
η υπαγομένη του Υπείκτου

