

ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΕΦΕΤΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
Γ' ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΤΜΗΜΑ
ΑΡΙΘΜΟΣ 110/2024

ΑΠΟΤΕΛΟΥΜΕΝΟ από τη Δικαστή Ελένη Σκριβάνου, Εφέτη, η οποία ορίστηκε από τον Πρόεδρο του Τριμελούς Συμβουλίου Διεύθυνσης του Εφετείου Πειραιώς και από τη Γραμματέα Δ.Π..

ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕ δημόσια στο ακροατήριό του στον Πειραιά την, για να δικάσει την υπόθεση μεταξύ:

Της ΕΚΚΑΛΟΥΣΑΣ: Ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία ' «.....» και τον διακριτικό τίτλο «.....», που εδρεύει στον Πειραιά (.....), με Α.Φ.Μ., όπως εκπροσωπείται νόμιμα, η οποία εκπροσωπήθηκε από τους πληρεξούσιους δικηγόρους της Γεώργιο Λεβέντη (Δ.Ε. «..... ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ») και Κίμωνα Γκιουλιστάνη.

Της ΕΦΕΣΙΒΛΗΤΗΣ: η οποία εκπροσωπήθηκε από τον πληρεξούσιο δικηγόρο της Ιορδάνη Προυσανίδη (με δήλωση, κατ' άρθρο 242 παρ.2 ΚΠολΔ).

Η ΕΦΕΣΙΒΛΗΤΗ - ΕΝΑΓΟΥΣΑ άσκησε ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς κατά της εναγόμενης - εκκαλούσας την από 17-5-2022, με Γενικό Αριθμό Κατάθεσης και Ειδικό Αριθμό Κατάθεσης, αντίστοιχα (Γ.Α.Κ./Ε.Α.Κ.)/18-5-2022, αγωγή της, επί της οποίας εκδόθηκε η υπ'αρ. 1492/9-5-2023 οριστική απόφαση του ως άνω Δικαστηρίου, κατά τη διαδικασία των περιουσιακών (εργατικών) διαφορών, που έκανε εν μέρει δεκτή την αγωγή.

Ήδη την απόφαση αυτή προσβάλλει η εναγόμενη - εκκαλούσα με την κρινόμενη από 20-6-2023 έφεσή της, απευθυνόμενη στο παρόν Δικαστήριο, που κατατέθηκε στη Γραμματεία του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς με αριθμό κατάθεσης (Γ.Α.Κ./Ε.Α.Κ.)/29-6-2023, αντίγραφο της οποίας κατατέθηκε στη Γραμματεία του δικαστηρίου τούτου με αριθμό κατάθεσης (Γ.Α.Κ./Ε.Α.Κ.)/30-6-2023, η συζήτηση της οποίας προσδιορίστηκε για τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας και γράφτηκε στο πινάκιο με αρ.

ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ της υπόθεσης και κατά την εκφώνησή της από το πινάκιο, οι πληρεξούσιοι δικηγόροι της εκκαλούσας, παριστάμενοι ως ανωτέρω, ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στην έφεση και τις προτάσεις της, ενώ ο πληρεξούσιος δικηγόρος της εφεσίβλητης, ύστερα από δήλωσή του, που έγινε σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 242 παρ.2 ΚΠολΔ, δεν παραστάθηκε στο ακροατήριο του Δικαστηρίου, αλλά προκατέθεσε προτάσεις.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ

Η κρινόμενη έφεση κατά της υπ' αρ. 1492/2023 οριστικής απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς, που εκδόθηκε κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών (εργατικών) διαφορών (άρθρα 591, 614 περ. 3, 621, 622 ΚΠολΔ), έχει ασκηθεί νομότυπα (άρθρα 495 επ., 511, 513, 516 παρ.1, 591 παρ.1 ΚΠολΔ) και εντός της προθεσμίας των 30 ημερών που προβλέπεται από το άρθρο 518 παρ.1 ΚΠολΔ, δεδομένου ότι η εκκαλουμένη απόφαση επιδόθηκε στις 31-5-2023 (βλ. σχετική επισημείωση στο αντίγραφο αυτής της δικαστικής επιμελήτριας Αθηνών) και η έφεση κατατέθηκε ενώπιον του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου στις 29-6-2023, όπως προκύπτει από την αναφερθείσα στην αρχή της παρούσας έκθεση κατάθεσης. Πρέπει, επομένως, να γίνει τυπικά δεκτή και να εξετασθεί περαιτέρω από το Δικαστήριο τούτο, που είναι καθ' ύλη και κατά τόπο αρμόδιο, κατά την ίδια διαδικασία με την οποία εκδόθηκε η εκκαλουμένη απόφαση, ως προς το παραδεκτό και βάσιμο των λόγων της και μέσα στα όρια που καθορίζονται από αυτούς (άρθρα 19, 533 παρ.1,2, 522 ΚΠολΔ), ενώ δεν απαιτείται η κατάθεση εκ μέρους της εκκαλούσας του προβλεπόμενου, από τη διάταξη του άρθρου 495 παρ.3 εδ.α του ΚΠολΔ, παραβόλου, καθώς, σύμφωνα με το εδ.στ της παρ.3 του ίδιου άρθρου, από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται οι εργατικές διαφορές, όπως εν προκειμένω. Σύμφωνα με το άρθρο 7 εδ. α του Ν. 2112/1920 'Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάβτουςα του υπάλληλου θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουσιν οι διατάξεις του παρόντος νόμου'. Κατά την

έννοια της διάταξης αυτής, μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξάρτητα αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για την εφαρμογή όμως της εν λόγω διάταξης απαιτείται η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σ' αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Σε περίπτωση που η ανωτέρω μονομερής μεταβολή δεν είναι αντίθετη προς τον νόμο και τους όρους της σύμβασης και γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος προστατεύεται μόνο από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος. Ειδικότερα, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό δικαίωμά του, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, αλλά άλλων, άσχετων με αυτούς, επιδιώξεων του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος, τούτο δε διότι η καλή πίστη επιβάλλει στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη κατά την άσκηση του και κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Αυτό επιβάλλεται ιδίως σε σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, καθόσον το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για προσδιορισμό των όρων εκπλήρωσης της παροχής από το μισθωτό αποτελεί εξουσία αυτού, η άσκηση της οποίας υπόκειται στους περιορισμούς που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, έστω και αν η εξουσία αυτού στηρίζεται στο νόμο ή στη συμφωνία των μερών (...). Τέτοια καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης, αποτελεί η εκ μέρους του ανάθεση στον μισθωτό καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης, κατά τρόπο που συνεπάγεται δυσμενείς υλικές ή ηθικές ως προς το κύρος και την προσωπικότητα του συνέπειες (ΑΠ 1122/2021, ΑΠ 418/2021, ΑΠ 216/2017, ΑΠ 132/2016, ΑΠ 447/2015, ΑΠ 791/2014, ΑΠ 24/2014 ΤΝΠΝΟΜΟΣ). Περαιτέρω, από την προαναφερόμενη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 288, 648, 652 και 656 ΑΚ προκύπτει, ότι στην περίπτωση της σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας ή, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του, προβεί, κατά κατάχρηση αυτού, στον προσδιορισμό της παροχής εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικά τα δικαιώματα: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη, β) να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης, που προβλέπεται από το Ν. 2112/1920, και γ) να εμείνει στη τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους όρους προς της μεταβολής, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί, καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας ή, εκφράζοντας την αντίθεσή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους. Επίσης, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 59, 281, 288, 648, 652, 914, 932 ΑΚ 2 παρ. 2 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος προκύπτει ότι, αν η ως άνω βλαπτική μεταβολή, υπό τις περιστάσεις, υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτή, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό και την ανεπίτρεπτη επαγγελματική του μείωση (ΑΠ 130/2016, ΑΠ 904/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Εάν ο εργαζόμενος επιθυμεί να διατηρήσει τη θέση εργασίας, χωρίς όμως να υποκύψει στη δυσμενέστερη μεταβολή των όρων

της, από τις τρεις παραπάνω εναλλακτικές δυνατότητες θα επιλέξει την τρίτη. Η επιλογή όμως αυτή δεν τον απαλλάσσει από τους κινδύνους, που συνεπάγεται μία ενδεχόμενη πλάνη ως προς τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αν αργότερα, επί της αγωγής του για καταβολή των οφειλόμενων μισθών, κριθεί από το δικαστήριο ότι η συγκεκριμένη μεταβολή των όρων εργασίας ήταν εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, όπως αυτά καθορίζονται από το περιεχόμενο της σύμβασης και την ΑΚ 281, τότε η αποχή του εργαζομένου από την εργασία δεν του στερεί μόνο τις αποδοχές του, για όσο διάστημα δεν παρείχε τις υπηρεσίες του, αλλά είναι δυνατό να θεωρηθεί και ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη δική του πλευρά. Για να αποφύγει ακριβώς τους εν λόγω κινδύνους ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συνεχίζει να εργάζεται προσωρινά με τους νέους όρους εργασίας, επιφυλασσόμενος για τα δικαιώματά του από τη σύμβαση. Τέτοια επιφύλαξη συνιστά, εκτός των άλλων, και η ρηματική διαμαρτυρία του εργαζόμενου. Η επιφύλαξη αυτή επιτρέπει στον εργαζόμενο να διεξαγάγει ένα δικαστικό αγώνα για το νόμιμο ή παράνομο χαρακτήρα της μεταβολής, χωρίς να θεωρείται η συνέχιση της απασχόλησης του με τους νέους όρους εργασίας ως σιωπηρή αποδοχή. Έτσι επιτυγχάνεται ο δικαστικός έλεγχος της μονομερούς μεταβολής χωρίς τον κίνδυνο όχι μόνο απώλειας του μισθού, αλλά και της θέσης εργασίας (ΑΠ 1252/2014 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648 και 699 ΑΚ, 1 και 3 του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναπαιώδης δικαιοπραξία και, συνεπώς, δεν είναι απαραίτητο να δικαιολογείται από τον καταγγέλοντα, αποτελεί δε δικαίωμα του εργαζόμενου και του εργοδότη. Το δικαίωμα, πάντως, του εργοδότη να καταγγείλει αναπαιολόγητα και όποτε θέλει την εργασιακή σύμβαση, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ. Αν, παρά την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματός του να καταγγέλλει την εργασιακή σύμβαση, ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί την παροχή εργασίας, καθίσταται υπερήμερος έναντι του εργαζόμενου και όσο διαρκεί η υπερημερία του, ήτοι η μη αποδοχή της εργασίας υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές του, σαν να τον απασχολούσε κοινωνικά. Υπάρχει δε τέτοια μορφή υπέρβαση, όταν η καταγγελία έγινε για εκδίκηση σε βάρος του μισθωτή λόγω της συμπεριφοράς του, η οποία δεν συνδέεται με την ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας του, αλλά απαρέσκει στον εργοδότη διότι εμφανίζεται αντίθετη με τα συμφέροντα του ή όταν αυτός είναι νομικό πρόσωπο, στο νόμιμο εκπρόσωπο ή στα μέλη της Διοίκησης του και, γενικά, που ανάγεται στο πρόσωπο του εργοδότη και δεν συνδέεται με το καλώς νοούμενο (αντικειμενικό) συμφέρον της επιχείρησής του, όπως όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια, τα οποία δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος του, αλλά ικανοποιούν τις εγωιστικές του διαθέσεις απέναντι στους εργαζόμενους, όπως συμβαίνει, όταν η απόλυση οφείλεται σε κακότητα, εμπάθεια, μίσος ή έχθρα, λόγω προηγούμενης συμπεριφοράς του εργαζόμενου μη αρεστής στον εργοδότη (ΑΠ 521/2022, ΑΠ 1122/2021, ΑΠ 581/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Καταχρηστική, ως αντίθετη στα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ, είναι και η καταγγελία που γίνεται από εχθρότητα προς το πρόσωπο του εργαζόμενου και για το λόγο ότι αυτός απέκρουσε την από τον εργοδότη επιχειρηθείσα μονομερή και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (ΑΠ 1122/2021 ο.π., ΑΠ 2025/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Στην προκειμένη περίπτωση, η ενάγουσα – ήδη εφεσίβλητη εξέθετε στην προαναφερθείσα από 17-5-2022 αγωγή της, κατ' εκτίμηση του δικογράφου της, ότι στις 11-5-2018 προσελήφθη, δυνάμει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από την εναγόμενη – ήδη εκκαλούσα εταιρεία και, με την υπ' αρ./14-5-2018 απόφαση του Προέδρου του Δ.Σ. της τελευταίας, της ανατέθηκαν τα καθήκοντα της επικεφαλής τομέα μισθοδοσίας. Ότι, την 1-7-2019 υπέγραψε νέα σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διευθυντικού στελέχους της (εναγόμενη), με τους αναφερόμενους σε αυτήν όρους και με την υπ' αρ./8-7-2019 απόφαση του διευθύνοντος συμβούλου της εναγόμενης, της ανατέθηκαν χρέη Προϊσταμένης στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων (HR Chief Deputy Manager), με σύνολο μηνιαίων αποδοχών το ποσό των 4.835,83 ευρώ. Ότι, στα καθήκοντά της αυτά, που συνιστούσαν προαγωγή δύο βαθμίδων, ανταποκρίθηκε πλήρως, πλην όμως,

ξαφνικά, χωρίς προηγουμένως να κληθεί από τα διοικητικά στελέχη της εναγόμενης, τον Οκτώβριο του έτους 2021, καθαιρέθηκε από την ανωτέρω θέση της και της ανατέθηκαν καθήκοντα επικεφαλής τομέα στο Τμήμα Ελεύθερης Ζώνης, με μείωση των αποδοχών της στο ποσό των 3.350 ευρώ. Ότι, περαιτέρω, το αντικείμενο της θέσης αυτής ήταν εκτός των γνώσεων και της επαγγελματικής της εμπειρίας και επιπλέον η ανωτέρω μετακίνησή της προσκρούει στον Κανονισμό της εναγόμενης, έλαβε δε χώρα κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος αυτής και συνιστά αδικαιολόγητο υποβιβασμό της. Ότι, για το λόγο αυτό, διαμαρτυρήθηκε με το υπό στοιχ./11-11-2021 έγγραφό της προς τη διοικητική ηγεσία της εναγόμενης, ενώ στη συνέχεια, με την από 16-11-2021 αναφορά της, προσέφυγε στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικού Τομέα Πειραιώς του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, που κατέληξε με το υπ' αρ./10-2-2022 πόρισμά του, ότι η ως άνω σε βάρος της ενέργεια είναι καταχρηστική. Ότι, η ίδια γνωστοποίησε το ως άνω πόρισμα στην εναγόμενη, στην οποία επίσης υπέβαλε το με αρ. πρωτ./16-2-2022 ενσωματωμένο στην αγωγή έγγραφο περί απόκρουσης της προαναφερθείσας μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας της και δήλωσε ότι εμμένει και συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες της, που αντιστοιχούν στην από 1-7-2019 σύμβαση εργασίας της. Ότι, η εναγόμενη απάντησε με το ενσωματωμένο, επίσης, στην αγωγή υπό στοιχ./22-2-2022 έγγραφό της, ενώ στις 23-2-2022 η τελευταία της επέδωσε έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας της. Ότι, η απόλυσή της αυτή εκ μέρους της εναγόμενης είναι καταχρηστική και έγινε για λόγους εκδίκησης, επειδή (η ενάγουσα) αντέλεξε στην αδικαιολόγητη ως άνω μεταβολή των όρων εργασίας της, κατά τα αναλυτικά αναφερόμενα στην αγωγή. Ζητούσε δε ακολούθως η ενάγουσα, όπως παραδεκτά περιόρισε το αγωγικό αίτημα από καταψηφιστικό σε εν μέρει αναγνωριστικό (με δήλωση του πληρεξουσίου δικηγόρου της ενώπιον του ακροατηρίου του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου, που καταχωρήθηκε στα ταυτόριθμα με την εκκαλουμένη απόφαση πρακτικά αυτού, αλλά και με τις πρωτόδικες προτάσεις της), να αναγνωριστεί ότι είναι άκυρη, λόγω καταχρηστικότητας, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της από την εναγόμενη, καθισταμένης αυτής υπερήμερης μη δεχόμενης τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες της και να υποχρεωθεί η εναγόμενη να της καταβάλει το ποσό των 19.528,72 ευρώ που αφορά: α) στη διαφορά των αποδοχών της από τον Οκτώβριο του 2021, που υποβιβάστηκε, μέχρι και το Φεβρουάριο του 2022, που απολύθηκε, συνολικού ποσού 7.429,15 ευρώ [(4.835,83 - 3.350) = 1.485,83 ευρώ X 5 μήνες], β) στις αποδοχές της από τον Μάρτιο του 2022 έως τον Απρίλιο του 2022, συνολικού ποσού 9.671,66 ευρώ (4.835,83 ευρώ X 2 μήνες) και γ) στο επίδομα αδείας του έτους 2022 ποσού 2.417,91 ευρώ, καθώς επίσης να αναγνωρισθεί ότι η εναγόμενη υποχρεούται να της καταβάλει το ποσό των 27.995,75 ευρώ, το οποίο αφορά: α) στις αποδοχές της από τον Μάιο του 2022, οπότε προσλήφθηκε σε νέα εργασία με συνολικές αποδοχές ποσού 3.540 ευρώ, τις οποίες αφαιρεί, έως τον Σεπτέμβριο του 2022, πιθανό χρόνο συζήτησης της αγωγής, συνολικού ποσού 6.479,15 ευρώ [(4.835,83 - 3.540) = 1.295,83 X 5 μήνες], β) στη διαφορά δώρου Πάσχα 2022 ποσού 1.526,60 ευρώ (2.417,91 ευρώ που δικαιούτο - 891 ευρώ που της καταβλήθηκε) και γ) στη χρηματική ικανοποίηση ύψους 20.000 ευρώ, για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη από την ως άνω συμπεριφορά της εναγόμενης, καθώς ο χωρίς αιτία και μονομερής υποβιβασμός της εκ μέρους της τελευταίας σε θέση άσχετη με τα προσόντα της, προσέβαλε την προσωπικότητά της, όλα τα παραπάνω ποσά με τον νόμιμο τόκο από το τέλος κάθε μήνα που κατέστησαν απαιτητά, άλλως από την επίδοση της αγωγής έως την εξόφληση. Επικουρικά δε, σε περίπτωση που θεωρηθεί έγκυρη η απόλυσή της, ζητούσε (η ενάγουσα) να υποχρεωθεί η εναγόμενη να της καταβάλει το ποσό των 3.583,60 ευρώ για το υπόλοιπο της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσής, με τον νόμιμο τόκο από την επομένη της απόλυσής της έως την εξόφληση.

Το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, δικάζοντας κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών (εργατικών) διαφορών, εξέδωσε την υπ' αρ. 1492/2023 οριστική απόφασή του, με την οποία, αφού έκρινε την αγωγή παραδεκτή, ορισμένη και

νομικά βάσιμη (όσον αφορά στο παρεπόμενο αίτημά της περί κήρυξης προσωρινώς εκτελεστής της απόφασης, μόνο σχετικά με το παραμένον καταψηφιστικό αίτημά της), στη συνέχεια την έκανε εν μέρει δεκτή και ως ουσιαστικά βάσιμη.

Ήδη κατά της ως άνω οριστικής απόφασης παραπονείται η εναγόμενη – εκκαλούσα, με την κρινόμενη έφεσή της, για τους λόγους που εκθέτει σ' αυτή, που ανάγονται σε εσφαλμένη εφαρμογή του νόμου και κακή εκτίμηση των αποδείξεων, ζητεί δε την εξαφάνισή της, ώστε να απορριφθεί συνολικά η ανωτέρω αγωγή της αντιδίκου της. Από την εκτίμηση των ένορκων καταθέσεων των μαρτύρων των διαδίκων που εξετάστηκαν ενώπιον του ακροατηρίου του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου και περιέχονται στα ταυτάρια με την εκκαλουμένη απόφαση πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης αυτού, ήτοι του μάρτυρα απόδειξης (συζύγου της ενάγουσας – εφεσίβλητης) και της μάρτυρα ανταπόδειξης (εργαζόμενης στην εναγόμενη – εκκαλούσα), όλων ανεξαιρέτως των εγγράφων που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι, καθώς και των υπ' αρ. .../5-12-2022, .../5-12-2022, .../12-12-2022 και/12-12-2022 ένορκων βεβαιώσεων των μαρτύρων αντίστοιχα, τις οποίες επικαλείται και προσκομίζει η ενάγουσα (τις δύο τελευταίες προς αντίκρουση των προταθέντων πρωτοδίκως ισχυρισμών της εναγόμενης) και λήφθηκαν ενώπιον των συμβολαιογράφων Αθηνών (οι τρεις πρώτες) και Αχαρνών (η τελευταία), κατόπιν νομότυπης και εμπρόθεσμης κλήτευσης της αντιδίκου της (βλ. υπ' αρ./30-11-2022 έκθεση επίδοσης της δικαστικής επιμελήτριας του Εφετείου Αθηνών, όσον αφορά στις δύο πρώτες ως άνω ένορκες βεβαιώσεις, και υπ' αρ./7-12-2022 έκθεση επίδοσης της δικαστικής επιμελήτριας του Εφετείου Πειραιώς, όσον αφορά στις λοιπές δύο), καθώς επίσης και των από 2-12-2022 τριών ένορκων βεβαιώσεων των μαρτύρων και των από 9-12-2022 δύο ένορκων βεβαιώσεων των μαρτύρων, τις οποίες επικαλείται και προσκομίζει η εναγόμενη (τις δύο τελευταίες προς αντίκρουση των προταθέντων πρωτοδίκως ισχυρισμών της ενάγουσας) και λήφθηκαν ενώπιον του δικηγόρου Πειραιά (ΑΜ ΔΣΠ), απεστάλησαν δε ηλεκτρονικά στον δικηγορικό σύλλογο Πειραιά, κατόπιν επίσης νομότυπης και εμπρόθεσμης κλήτευσης της αντιδίκου της, δυνάμει των αναφερόμενων στο σώμα αυτών εκθέσεων επιδόσεων. (Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η επικαλούμενη, με τις ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου προτάσεις της εκκαλούσας, από 1-2-2024 ένορκη βεβαίωση του μάρτυρα, δεν προσκομίστηκε από αυτήν, όπως σημειώνει και η εφεσίβλητη στην από 2-2-2024 και 5-2-2024 προσθήκη – αντίκρουση των, ενώπιον επίσης του Δικαστηρίου τούτου, προτάσεών της), αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά:

Η ενάγουσα προσλήφθηκε από την εναγόμενη εταιρεία, δυνάμει της από 11-5-2018 σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να εργασθεί στην τελευταία, ως υπάλληλος γραφείου, με πενθήμερη οκτάωρη εβδομαδιαία απασχόληση, αντί μεικτών μηνιαίων αποδοχών 3.300 ευρώ, πλέον 50 ευρώ για δαπάνες σούπερ μάρκετ, και, με την υπ' αρ./14-5-2018 απόφαση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου του Δ.Σ. της εναγόμενης (.....), της ανατέθηκαν τα καθήκοντα της «Επικεφαλής Τομέα Μισθοδοσίας του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων». Ακολούθως, την 1-7-2019, συνήφθη νέα σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου «Διευθυντικού Στελέχους της,» με την οποία συμφωνήθηκε ότι η ενάγουσα θα απασχολείται ως διευθυντικό στέλεχος της εναγόμενης, και, σε εκτέλεση της υπ' αρ./8-7-2019 απόφασης του ως άνω Δ/ντος Συμβούλου αυτής, της ανατέθηκαν τα καθήκοντα της «Εκτελούσας χρέη Προϊσταμένου στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων/HR Chief Deputy Manager», με πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση από Δευτέρα έως Παρασκευή και ωράριο εργασίας από 9 π.μ. έως 17 μ.μ., αντί μηνιαίων αποδοχών 4.500 ευρώ, πλέον 100 ευρώ για δαπάνες σούπερ μάρκετ, ήτοι συνολικά οι μηνιαίες αποδοχές της ανέρχονταν στο ποσό των 4.600 ευρώ. Τα ποσά των 150 και 40 ευρώ μηνιαίως, που καταβάλλονταν στην ενάγουσα για δαπάνη βενζίνης του αυτοκινήτου της και για δαπάνη χρήσης κινητού τηλεφώνου, αντίστοιχα, δεν αποτελούν μισθό, όπως κρίθηκε από το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, διότι ως σκοπό έχουν την αποκατάσταση δαπανών της ενάγουσας, η οποία πράγματι χρησιμοποιούσε το αυτοκίνητό της και

το κινητό της τηλέφωνο, για τους σκοπούς της εργασίας της και όχι την αμοιβή των υπηρεσιών της, ενώ εξάλλου, όπως επίσης κρίθηκε με την εκκαλουμένη, η επικαλούμενη από την ενάγουσα καταβολή του ποσού των 550 ευρώ τον χρόνο ως δαπάνη κατασκήνωσης τέκνου, πέραν του ότι δεν αποδείχθηκε, σε κάθε δε περίπτωση, η καταβολή τυχόν του ποσού αυτού ρητά συμφωνήθηκε στον υπ'αρ. 6 όρο της επίδικης σύμβασης, ότι συνιστά διευκόλυνση που δεν αποτελεί μέρος του μισθού της ενάγουσας. Περαιτέρω, με την υπ'αρ. .../1-4-2021 απόφαση του Προέδρου επικαιροποιήθηκε η προηγούμενη απόφαση περί ανάθεσης των καθηκόντων της ενάγουσας, ως εκτελούσας χρέη Προϊσταμένης στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, με Προϊστάμενο στο ίδιο τμήμα τον και αναπληρώτριες Προϊστάμενες τις και Ωστόσο, μερικούς μήνες αργότερα, με την υπ'αρ. .../11-10-2021 απόφαση του Προέδρου του Δ.Σ. της εναγόμενης, αποφασίστηκε η ανάθεση στην ενάγουσα, από τις 12-10-2021, καθηκόντων επικεφαλής τομέα στο Τμήμα Ελεύθερης Ζώνης, λόγω παύσης της παροχής υπηρεσιών της ως εκτελούσας χρέη Προϊσταμένου στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, και η υπαγωγή της στο μισθό, επιδόματα κλπ. που δικαιούται να λαμβάνει ως εργαζόμενη, βάσει της από 11-5-2018 ατομικής σύμβασης εργασίας της. Σημειώνεται ότι με την ίδια απόφαση αποφασίστηκε η παύση της παροχής υπηρεσιών από 12-10-2021 και του ως Προϊσταμένου στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων και η ανάθεση των ως άνω καθηκόντων από την ίδια ημερομηνία στον Αμέσως, με το υπό στοιχ. /11-10-2021 έγγραφό της, προς τον Πρόεδρο του Δ.Σ. της εναγόμενης, η ενάγουσα διαμαρτυρήθηκε για την ανωτέρω ανάθεση νέων καθηκόντων, που συνιστά υποβιβασμό της ως προς το αντικείμενο εργασίας της και συνοδεύεται με μείωση των αποδοχών της, την οποία, κατά τα αναφερόμενα στο ίδιο έγγραφο, θεώρησε ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, δηλώνοντας συγχρόνως ότι δεν την αποδέχεται. Επιπλέον, δήλωσε ότι, με την επιφύλαξη των νόμιμων δικαιωμάτων της, θα αναλάβει και θα ασκήσει τα νέα της καθήκοντα. Εξάλλου, με την από 16-11-2021 αίτησή της για διενέργεια εργατικής διαφοράς, προσέφυγε στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικού Τομέα Πειραιώς του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, η οποία συζητήθηκε στις 7-12-2021. Η δε εναγόμενη, με το από 10-1-2022 υπόμνημά της, ενώπιον του ως άνω τμήματος του Σ.ΕΠ.Ε., ισχυρίστηκε ότι η μετακίνηση της ενάγουσας σε άλλο τμήμα της εταιρείας, αποτελεί καλόπιστη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, συμφωνημένη εκ των προτέρων, με τους όρους 9 και 10 της από 1-7-2019 σύμβασης εργασίας της ως διευθυντικού στελέχους, που έγινε προς εξυπηρέτηση των αναγκών της εταιρείας. Ειδικότερα, στον όρο 9 της ως άνω σύμβασης αναφέρεται ότι: «Σε περίπτωση λήξεως ή καταγγελίας της παρούσας σύμβασης από οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη για οποιονδήποτε λόγο το Στέλεχος παύει να παρέχει τις υπηρεσίες του και να αμείβεται ως διευθυντικό στέλεχος αλλά συνεχίζει να εργάζεται στην εργοδότρια εταιρεία, επανέρχεται αυτόματα στο μισθό, επιδόματα κ.λπ. που δικαιούται να λαμβάνει ως εργαζόμενος της εργοδότριας, βάσει της από 11-5-2018 ατομικής σύμβασης εργασίας που είχε υπογράψει κατά την πρόσληψή του και τον ισχύοντα Γενικό Κανονισμό Προσωπικού». Ακόμη, με τον όρο 10 της ίδιας σύμβασης ορίζεται ότι: «Ρητά συμφωνείται ότι α) η τοποθέτηση του Στελέχους στην ανωτέρω θέση ευθύνης ως διευθυντικού στελέχους, β) η οποιαδήποτε μετακίνηση του Στελέχους σε άλλη θέση ευθύνης ακόμα κι αν αυτή είναι κατώτερη μισθολογικά ή γ) η παύση αυτού από την ανωτέρω θέση ευθύνης για οποιονδήποτε λόγο, αποτελούν ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εργοδότριας, κατά την απόλυτη κρίση αυτής και σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες και για την καλύτερη λειτουργία της εταιρείας και συνεπώς συμφωνείται και γίνεται πλήρως κατανοητό και αποδεκτό από το Στέλεχος ότι όλες οι παραπάνω ενδεικτικά αναφερόμενες ενέργειες αποτελούν νόμιμη και καλόπιστη ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εργοδότριας και δε συνιστούν προσβλητικές πράξεις για την προσωπικότητα του Στελέχους-εργαζόμενου, ούτε στοχεύουν σε μείωση ή δυσφήμιση της επαγγελματικής του οντότητας ή προκαλούν ηθική βλάβη της προσωπικότητάς του και σε κάθε περίπτωση δε γεννούν δικαίωμα του Στελέχους για αποζημίωση».

Ισχυρίστηκε δε η εναγόμενη στο ως άνω υπόμνημά της, όπως και πρωτοδίκως, ισχυρισμούς που επαναλαμβάνει και στην ένδικη έφεσή της και τις ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου προτάσεις της, ότι: α) Κατά το χρονικό διάστημα που η ενάγουσα ασκούσε χρέη Προϊσταμένης στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, οι σχέσεις της με το προσωπικό του τμήματος ήταν τεταμένες και μη αρμονικές, και ειδικότερα ότι συγκέντρωνε χαμηλή βαθμολογία από αυτό κατά την αξιολόγησή της. Ότι ειδικότερα, κατά την ως άνω θητεία της, παραιτήθηκαν δύο εργαζόμενες του ως άνω τμήματος, οι και, και πέντε εργαζόμενοι ζήτησαν τη μετακίνησή τους σε άλλο τμήμα, καθώς και ότι β) το πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου του προσωπικού της εναγόμενης, το οποίο εισηγήθηκε, κοστολόγησε και εφάρμοσε το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, κόστισε ακριβά στην εναγόμενη, καθώς λόγω μη ορθού σχεδιασμού, κατέληξε να αποχωρήσει μεγαλύτερος αριθμός προσωπικού και με όριο ηλικίας χαμηλότερο από το σκοπούμενο από τη διοίκηση της εναγόμενης, με αποτέλεσμα η τελευταία να προβεί στην πλήρη αναμόρφωση και αναδιάρθρωση του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, με την πρόσληψη νέων στελεχών. Περαιτέρω, τον Ιανουάριο του έτους 2022, η ενάγουσα μετακινήθηκε εκ νέου από την εναγόμενη και τοποθετήθηκε στο Τμήμα Σταθμού Αυτοκινήτων, με τις ίδιες ως άνω μειωμένες αποδοχές της. Η ενάγουσα, απέκρουσε τις ως άνω μετακινήσεις της, για τον επιπλέον λόγο, πέραν του υποβιβασμού και της μείωσης των αποδοχών της, ότι επρόκειτο για θέσεις εργασίας που δεν σχετίζονται με τα προσόντα και την εργασιακή εμπειρία της, κατά παράβαση του Κανονισμού της εναγόμενης. Ειδικότερα στο άρθρο 2 αυτού, που τιτλοφορείται «Βασικές Αρχές», ορίζεται ότι: «Οι εσωτερικές μετακινήσεις των εργαζομένων της εταιρείας από τμήμα σε τμήμα γίνονται σε καθήκοντα αντίστοιχα της κατηγορίας τους και αντιμετωπίζονται με συνέπεια, ισότητα και διαφάνεια. Η τοποθέτηση προσωπικού γίνεται σε θέσεις εργασίας με βάση την εκπαίδευση και την εργασιακή του εμπειρία. Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να μεταθέτει εσωτερικά του εργαζόμενους της και να τους εναλλάσσει αντικείμενα εργασίας εφόσον υπηρειακοί λόγοι, το επιβάλλουν...». Ακόμη, στο άρθρο 4 του Κανονισμού της εναγόμενης αναφέρεται ότι: «Οι εσωτερικές μετακινήσεις των εργαζομένων διενεργούνται Α. Μετά από αίτηση του εργαζομένου, Β. Αυτεπάγγελτα από την Εταιρεία για την κάλυψη άμεσων υπηρειακών αναγκών. Γ. Μετά από αναγγελία του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων για κάλυψη εσωτερικής θέσης, ενώ το άρθρο 5 του ίδιου Κανονισμού ορίζει ότι: «...Η αυτεπάγγελτη μετακίνηση του εργαζομένου...είναι πράξη διακριτικής ευχέρειας της Διοίκησης της εταιρείας για τη συνεχή κάλυψη των επιχειρησιακών αναγκών της, ως εκ τούτου δεν απαιτείται η ακρόαση του εργαζομένου. Σε καμία περίπτωση δεν πραγματοποιείται μετακίνηση εργαζομένου ανέλεγκτα, αυθαίρετα, σε ανύπαρκτη οργανική θέση, σε θέση μη συνδεδεμένη ή σχετιζόμενη με τα προσόντα και τις ικανότητές του». Ακολουθώντας, σε μια προσπάθεια να εξευρεθεί συμβιβαστική λύση μεταξύ των διαδίκων, είχε προγραμματισθεί συνάντηση των πληρεξούσιων δικηγόρων της εναγόμενης και της ενάγουσας, μετά του πληρεξούσιου δικηγόρου της, για τις 24-2-2022. Στο μεταξύ εκδόθηκε το υπ' αρ.πρωτ./10-2-2022 πόρισμα της Επιθεωρήτριας Εργασίας επί της ως άνω προσφυγής της ενάγουσας, στο οποίο, μεταξύ άλλων, αναφέρονται τα εξής: «Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η προσφεύγουσα πράγματι υφίσταται βλάβη, οικονομική γιατί ο μισθός της περιορίζεται σε αυτόν του απλού υπαλλήλου, και ηθική, διότι από τη θέση ευθύνης την οποία κατείχε μετά από αξιολογήσεις, βρίσκεται σε θέση υποδεέστερη και χωρίς καθήκοντα, όπως αναλυτικά περιγράφεται στο πρακτικό της εργατικής διαφοράς και στο υπόμνημά της. Από την άλλη πλευρά, η επιχείρηση προτάσσει την υπογεγραμμένη και από τα δύο μέρη, ατομική σύμβαση, σύμφωνα με την οποία η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα μετάθεσης του εργαζομένου χωρίς να θεωρηθεί αυτή ως βλαπτική μεταβολή (...). Οι αξιολογήσεις της προσφεύγουσας από τους προϊσταμένους της ήταν άριστες, επομένως θετικές για την περαιτέρω εξέλιξή της, αντίθετα με τις αξιολογήσεις των υφισταμένων της. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 7 στ' του κανονισμού, αρνητικά στοιχεία της κρίσης αποτελούν "η επιβολή σε βάρος του εργαζόμενου πειθαρχικών ποινών...οι αδικαιολόγητες απουσίες", δηλαδή δεν αναφέρεται κάπου ότι οι αξιολογήσεις των υφισταμένων, λειτουργούν ανασταλτικά στην εξέλιξη ενός υπαλλήλου». Καταλήγει

δε η Επιθεωρήτρια εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. με το ως άνω πόρισμά της, ότι: «Τέλος, εφόσον δεν επέλθει συμβιβαστική επίλυση του ζητήματος αυτού, προς προαγωγή τόσο των συμφερόντων της επιχείρησης, όσο και της εργαζόμενης, βάσει των ιδιαίτερων προσόντων που διαθέτει και τα οποία συνεκτιμήθηκαν στην τοποθέτησή της σε θέση ευθύνης, λαμβάνοντας υπόψη τις υπηρεσιακές ανάγκες της επιχείρησης, όσο και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων της εργαζόμενης, η υπόθεση μπορεί να κριθεί από τα καθ' ύλη αρμόδια δικαστήρια». Μετά την έκδοση του εν λόγω πορίσματος, η ενάγουσα απέστειλε στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της εναγόμενης, το υπ' αρ. πρωτ./16-2-2022 έγγραφό της, με το οποίο δήλωσε τα κάτωθι: «Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας αποφάνθηκε, Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας μου (...) Εμμένω και συνεχίζω να προσφέρω τις υπηρεσίες μου που αντιστοιχούν στην από 1-7-2019 σύμβαση εργασίας. Η τυχόν συνέχιση της άρνησής σας να τις αποδεχτείτε, μετά το πόρισμα της Επιθεωρήτριας Εργασίας, επιτείνει την υπερημερία σας και οξύνει την ηθική βλάβη που μου προκαλείτε (...). Με τη θέση αυτή ο πληρεξούσιος δικηγόρος μου θα προσέλθει στη συνάντηση με τους δικηγόρους σας την Πέμπτη 24-2-2022, ώρα 11 π.μ., την οποία οι ίδιοι ζήτησαν». Με το ίδιο δε ως άνω έγγραφό της, η ενάγουσα, αναφερόμενη στην εκ νέου μετακίνησή της, από 19-1-2022, δήλωσε ότι: «Σημειώνω το γνωστό, ότι τα καθήκοντα της νέας θέσης προσιδιάζουν σε αποφοίτους του δημοτικού σχολείου», Ακολουθώντας, η εναγόμενη, με το από 22-2-2022 έγγραφό της, αφού διαμαρτυρήθηκε για το περιεχόμενο της ως άνω από 16-2-2022 επιστολής της ενάγουσας, ανέφερε ότι το Σ.ΕΠ.Ε. δεν απεφάνθη περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της εργασιακής της σχέσης και περαιτέρω ότι: «... με δεδομένη την αμετακίνητη στάση σας, η οποία ουδόλως προάγει τον διάλογο και την καλόπιστη επίλυση οποιασδήποτε διαφωνίας εργοδότη και εργαζομένου, θεωρούμε ότι παρέλκει η πραγματοποίηση της ανωτέρω συνάντησης». Στη συνέχεια, την επόμενη ημέρα, ήτοι στις 23-2-2022, η εναγόμενη πρόβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ενάγουσας, καταβάλλοντάς της ως αποζημίωση απόλυσης το ποσό των 7.700 ευρώ. Η ενάγουσα, με την από 23-2-2022 αίτησή της, προσέφυγε κατά της καταγγελίας αυτής, στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία, με το υπ' αρ./5-5-2022 πόρισμά της, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «Εφόσον δεν επήλθε συμβιβαστική λύση της πρώτης εργατικής διαφοράς ανάμεσα στα δύο μέρη, με θέμα την βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης, σήμερα εξετάζεται η απόλυση της προσφεύγουσας ως καταχρηστική και εκδικητική. Οι έννοιες αυτές είναι νομικές και μπορούν να κριθούν από τα καθ' ύλη αρμόδια δικαστήρια βάσει μαρτυριών και αποδείξεων, δεδομένου μάλιστα ότι οι απόψεις των δύο μερών είναι εκ διαμέτρου αντίθετες, γεγονός που δεν αφήνει περιθώριο συμβιβαστικής επίλυσης της διαφοράς».

Με βάση τα παραπάνω και όσα θα αναλυθούν παρακάτω, η μετακίνηση της ενάγουσας από τη θέση εργασίας της ως εκτελούσας χρέη Προϊσταμένης του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων της εναγόμενης, στις προαναφερθείσες θέσεις εργασίας, αποτελεί υποβιβασμό της, καθώς τα νέα καθήκοντα αυτής δεν σχετίζονταν με τις ικανότητες και την εργασιακή της εμπειρία, συνοδευόταν δε και από σημαντική μείωση μισθού, που δεν έλαβε χώρα κατά νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εναγόμενης, όπως υποστηρίζει η τελευταία, αλλά κατά καταχρηστική άσκηση αυτού. Ειδικότερα, προέκυψε ότι, η ενάγουσα είναι απόφοιτος του τμήματος «Διοίκησης Επιχειρήσεων» του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου και γνωρίζει άριστα την αγγλική γλώσσα, ενώ, πριν την πρόσληψή της στην εναγόμενη, γεγονός που δεν αμφισβητείται από την τελευταία, εργαζόταν επί 17 έτη, στην εταιρεία συμβούλων επιχειρήσεων με την επωνυμία «... -», ως υπεύθυνη του τμήματος έκδοσης μισθοδοσιών και παροχής υπηρεσιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας αυτής με αντικείμενο εργασίας την εκκαθάριση και έκδοση μισθοδοσιών για μεγάλους πελάτες ή πελάτες με πολύπλοκη μισθοδοσία, και για τους άνω των 1.200 στον αριθμό εργαζομένους της (βλ. ως άνω υπ' αρ./2022 ένορκη βεβαίωση της μάρτυρα, που εργαζόταν στην ίδια ανωτέρω εταιρεία στην ομάδα που ήταν υπεύθυνη η ενάγουσα). Προκειμένου δε να προσληφθεί από την εναγόμενη στις 11-5-2018, η ενάγουσα αξιολογήθηκε

προηγουμένως επιτυχώς με δύο συνεντεύξεις, ενώ αμέσως μετά την πρόσληψή της, της ανατέθηκαν τα καθήκοντα της «Επικεφαλής Τομέα Μισθοδοσίας του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων», τα οποία ήταν σχετικά με την ανωτέρω αναφερθείσα πολυετή εργασιακή της εμπειρία. (Στο σημείο δε αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι, ο ισχυρισμός της εναγόμενης ότι η ενάγουσα ήταν ευνοούμενη του, κατονομαζόμενου στην έφεση, αναπληρωτή Δ/ντος Συμβούλου της (εναγόμενης), εκτός του ότι, αληθής υποτιθέμενος, δεν ασκεί ουσιαστική έννομη επιρροή στην ένδικη υπόθεση, σε κάθε περίπτωση δεν αποδείχθηκε, καθώς, πέραν του ότι η ενάγουσα είχε όλα τα προσόντα για την πρόσληψή της, αν κάτι τέτοιο ίσχυε, αυτή δεν θα υφίστατο τη "βάσανο" των συνεντεύξεων, ούτε θα είχε τελικά υποβιβαστεί). Αντικείμενο δε της εργασίας της ενάγουσας στην ως άνω θέση ήταν η εκκαθάριση των αποδοχών των εργαζομένων της εναγόμενης που απασχολεί 1.000 άτομα, το οποίο ήταν εξαιρετικά σύνθετο, λόγω των πολυάριθμων επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Κατά το διάστημα της απασχόλησής της στο ως άνω Τμήμα, η ενάγουσα συνέβαλε στην αλλαγή που πραγματοποιούνταν στο πληροφοριακό σύστημα εκκαθάρισης της μισθοδοσίας για να καταστεί λειτουργικότερο, συγκέντρωσε και μελέτησε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και έλεγξε τις εκκαθαρίσεις. Απαιτούσε, ακόμη, δικαιολογητικά έγγραφα για τις άδειες ασθενείας, γεγονός που συνιστούσε νέα πρακτική και ενόχλησε ορισμένους από τους εργαζομένους της εναγόμενης (βλ. σχετικά υπ'αρ./2022 ένορκη βεβαίωση του μάρτυρα, ο οποίος ήταν Πρόεδρος της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης «.....»). Περαιτέρω, όπως προαναφέρθηκε, η θέση της ενάγουσας στην εταιρεία αναβαθμίστηκε, καθώς, τον Ιούλιο του 2019, της ανατέθηκαν καθήκοντα εκτελούσας χρέη Προϊσταμένης στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, γεγονός που δεικνύει ότι η εργασία της εκτιμήθηκε από τα αρμόδια όργανα της εναγόμενης. Η ενάγουσα, άλλωστε, λάμβανε καθόλη τη διάρκεια της εργασίας της στην εναγόμενη, ήτοι από την πρόσληψή της μέχρι την επίμαχη μετακίνησή της, πολύ υψηλές βαθμολογίες στις ετήσιες αξιολογήσεις από τα όργανα της Διοίκησης (της εναγόμενης) και συγκεκριμένα 90,10/100 για το έτος 2018, 92,86/100 για το έτος 2019 και 92,86/100 για το έτος 2020. Λαμβανομένων υπόψη των ως άνω περιστατικών, η μετακίνηση της ενάγουσας πρώτα, από τις 12-10-2021, στο Τμήμα Ελεύθερης Ζώνης, ως επικεφαλής τομέα, και έπειτα, από τον Ιανουάριο του έτους 2022, στο Τμήμα Σταθμού Αυτοκινήτων, οδήγησε στην υποβάθμισή της, καθώς, οι ανωτέρω θέσεις εργασίας, ακόμη κι αν επρόκειτο για θέσης επίσης ευθύνης, ήταν σαφώς υποδεέστερες από την προηγούμενη θέση που κατείχε η ενάγουσα. Πιο συγκεκριμένα, στη μεν θέση επικεφαλής τομέα στο Τμήμα Ελεύθερης Ζώνης, όπου η ενάγουσα παρέμεινε για τρεις περίπου μήνες και το αντικείμενο της οποίας δεν προέκυψε, δεν της ανατέθηκε κάποια αρμοδιότητα. Ακολούθως, όταν η ενάγουσα μετακινήθηκε εκ νέου από την εναγόμενη, χωρίς η ενέργεια αυτή να δικαιολογείται, στη θέση της στο Τμήμα Σταθμού Αυτοκινήτων, το οποίο έχει ως αντικείμενο τον συντονισμό και τη διαχείριση των φορτοεκφορτώσεων και παραδόσεων όλων των εισαγόμενων αυτοκινήτων στην Ελλάδα, της ανατέθηκε η ταξινόμηση και αρχειοθέτηση εγγράφων μεταφοράς αυτοκινήτων. Τα καθήκοντα αυτά ήταν αφενός μεν κατώτερα της προηγούμενης θέσης και της γενικότερης εργασιακής της εμπειρίας, αφετέρου δε άσχετα με αυτή, ενώ η μετακίνησή της στις ανωτέρω θέσεις, όπως προαναφέρθηκε, συνοδεύτηκε και από σημαντική μείωση των αποδοχών της. Δεν αποδείχθηκαν οι προαναφερθέντες ισχυρισμοί της εναγόμενης, ότι η μετακίνηση της ενάγουσας, έγινε για το λόγο ότι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της στην ως άνω θέση οι σχέσεις της με όλο το προσωπικό του τμήματος ήταν τεταμένες και μη αρμονικές, όπως αβάσιμα υποστηρίζει η εναγόμενη και επαναλαμβάνει στους πρώτους τρεις λόγους της ένδικης έφεσής της, ούτε διαπιστώθηκε πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων της, που ζημίωσαν την εναγόμενη σχετικά με το πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου. Ειδικότερα ως προς τα παραπάνω, πρέπει να αναφερθούν τα εξής: Αποδείχθηκε μεν ότι μεταξύ της ενάγουσας και ορισμένων εκ των συναδέλφων – υφισταμένων αυτής, ανέκυψαν εντάσεις, κατά τη διάρκεια της συνεργασίας τους, λόγω διαφωνιών τους ως προς τα εργασιακά ζητήματα, σχετικά με τα οποία ορισμένοι εκ των υφισταμένων της, προσέφυγαν και αιτήθηκαν τη μεσολάβηση του Προέδρου του Σωματείου των

εργαζόμενων με την επωνυμία «.....»,, θεωρώντας ότι η ενάγουσα διέκρινε μεταξύ νεοπροσληφθέντος και παλαιότερου προσωπικού της εναγόμενης και ότι υποβάθμιζε την ποιότητα της εργασίας των τελευταίων, καθώς δεν υιοθετούσε τις θέσεις τους και διαφωνούσε με εισηγήσεις τους (όπως αναφέρουν στις ως άνω ένορκες βεβαιώσεις τους οι μάρτυρες ανταπόδειξης και ιδιαίτερα στην από 2-12-2022 ένορκη βεβαίωσή της η, η οποία εργάζεται στην εναγόμενη και είναι αναπληρώτρια Προϊσταμένη του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων). Όπως κατέθεσε δε η μάρτυρας της εναγόμενης, ενώπιον του ακροατηρίου του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου, η οποία εργάζεται επίσης στην εναγόμενη επί 38 έτη και συνεργάστηκε με την ενάγουσα, αντιμετωπιζόταν και χαρακτηριζόταν απαξιωτικά από την τελευταία, ως «δημόσιος υπάλληλος», ενώ συχνά υπήρχαν εντάσεις στο γραφείο της ενάγουσας, κατά τις συναντήσεις με συναδέλφους της. Έτσι, κατόπιν των αναφορών αυτών, πράγματι ο ανωτέρω Προέδρος του προαναφερθέντος Σωματίου των εργαζομένων μετέβη στο γραφείο της ενάγουσας, σε χρόνο που δεν αποδείχθηκε, για να μεταφέρει τα παράπονα των υφισταμένων της για τη συμπεριφορά της, κατά τη διάρκεια της οποίας συνάντησης επικράτησε ένταση, ο δε Πρόεδρος του Σωματίου απευθύνθηκε στη Διοίκηση της εναγόμενης για να προβεί στις απαραίτητες συστάσεις προς την ενάγουσα, όπως ο ίδιος καταθέτει στην από 2-12-2022 ένορκη βεβαίωσή του. Ωστόσο, ο ισχυρισμός της εναγόμενης – εκκαλούσας, ότι η ενάγουσα δεν είχε καλές σχέσεις σχεδόν με όλο το προσωπικό του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, εξαιτίας των οποίων σχέσεων πέντε υπάλληλοί της ζήτησαν τη μετακίνησή τους σε άλλο τμήμα και δύο παραιτήθηκαν και ότι, εξαιτίας της συμπεριφοράς της αυτής, η μετακίνησή της από το ως άνω τμήμα ήταν αναγκαία, δεν αποδείχθηκε, όπως ορθά κρίθηκε και από το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο. Πιο συγκεκριμένα, ναι μεν οι μάρτυρες στις ως άνω ένορκες βεβαιώσεις που προσκομίζει η εναγόμενη, καθώς και η μάρτυρας ανταπόδειξης, αναφέρουν περί παραίτησης και υποβολής αιτημάτων μετακίνησης των αναφερόμενων σε αυτές συναδέλφων της ενάγουσας, όμως οι καταθέσεις αυτές δεν επιβεβαιώνονται από έγγραφα των εν λόγω υπαλλήλων προς την εναγόμενη, ούτε από καταθέσεις των ίδιων. Αντίθετα, η μάρτυρας, της οποίας η κατάθεση κρίνεται πλέον αξιόπιστη, καθώς είναι μία από τις δύο υπαλλήλους που υποστηρίζει η εναγόμενη – εκκαλούσα ότι παραιτήθηκε εξαιτίας της συμπεριφοράς της εναγόμενης, αναφέρει στην υπ' αρ./12-12-2022 ένορκη βεβαίωση της, που προσκομίζει η ενάγουσα και η οποία δόθηκε προς αντίκρουση του ως άνω ισχυρισμού της εναγόμενης, ότι αποχώρησε από την εναγόμενη στις 11-10-2019, διότι δέχθηκε μία πιο συμφέρουσα, οικονομικά, επαγγελματική πρόταση. Εξάλλου, όπως συνάγεται από την κατάθεση της ως άνω μάρτυρα ανταπόδειξης, η συμπεριφορά της ενάγουσας ήταν η ίδια ήδη από την πρόσληψή της στην εναγόμενη, τον Μάιο του 2018, ενώ οι διαφωνίες της ενάγουσας με ορισμένους εκ των υφισταμένων της, προέκυπταν, καθώς οι τελευταίοι, αναφορικά με ζητήματα για τα οποία έπρεπε να ληφθούν αποφάσεις, ανέπτυσαν τα θέματα σύμφωνα με τις γνώσεις, την εμπειρία και τη θέση ευθύνης που είχαν τα προηγούμενα χρόνια, πριν την ιδιωτικοποίηση της εναγόμενης, ενώ η ενάγουσα «έφερνε τις οδηγίες της Διοίκησης», όπως χαρακτηριστικά καταθέτει η μάρτυρας. Παρά τα ανωτέρω παράπονα, όμως, ορισμένων εκ των υφισταμένων της ενάγουσας, αλλά και της από 13-9-2019 έγγραφης διαμαρτυρίας ενός εξωτερικού συνεργάτη της εναγόμενης, ήτοι της εταιρείας «.....», στην οποία χαρακτηρίζει ως αντιεπαγγελματική τη συμπεριφορά της ενάγουσας, χωρίς ωστόσο να αναφέρει κάποιο συγκεκριμένο λόγο, καθώς επίσης και το ότι, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, οι βαθμολογίες στις αξιολογήσεις της ενάγουσας από τους υπαλλήλους της εναγόμενης ήταν σχετικά χαμηλές (ήτοι 45,76/100 για το έτος 2018, 61,59/100 για το έτος 2019 και 59,71/100 για το έτος 2020), γεγονός τα οποία γνώριζε η εναγόμενη, εντούτοις, οι αξιολογήσεις της ενάγουσας από τη Διοίκηση (managers) της εναγόμενης, ήδη από το έτος 2018, όπως προεκτέθηκε, ήταν, καθόλη τη διάρκεια της απασχόλησής της, μέχρι την επίμαχη μετακίνησή της, πολύ υψηλές. Το ότι, άλλωστε, η εργασιακή πορεία της ενάγουσας στην εναγόμενη, παρά τα ανωτέρω, κρίθηκε επιτυχημένη από τη Διοίκηση της τελευταίας, αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι αυτή (ενάγουσα) προήχθη, όπως προαναφέρθηκε, την 1-7-2019

στη θέση της αναπληρώτριας Προϊσταμένης του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, απόφαση, που επικυρώθηκε εκ νέου και με την υπ' αρ.πρωτ./1-4-2021 απόφαση του τότε Προέδρου του Δ.Σ. της εναγόμενης. Εξάλλου, πέραν από τους κάποιους δυσαρεστημένους με τη συμπεριφορά της ενάγουσας υφισταμένους της, υπήρχαν και άλλοι συνάδελφοί της με τους οποίους συνεργάστηκε στο Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, οι οποίοι εκτιμούσαν την ίδια και το έργο της στην εναγόμενη και συγκεκριμένα η (βλ. σχετικά ως άνω υπ' αρ./2022 ένορκη βεβαίωσή της) αλλά και ο προαναφερθείς Πρόεδρος της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης «.....». Ο τελευταίος, σημειώνει δε στην ως άνω ένορκη βεβαίωσή του, ότι η ενάγουσα βοήθουσε τους εργαζομένους της εναγόμενης που ήθελαν βοήθεια για τα εργασιακά τους θέματα, ενώ χαρακτηρίζει τη συνεργασία της με τον ίδιο ως εξαιρετική. Ακόμη, από τα επικαλούμενα και προσκομιζόμενα από την ενάγουσα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που απέστειλε, κατά τα έτη από 2019 έως και 2021, στους συναδέλφους του Τμήματός της, προκύπτει ότι τους ανέθετε εργασίες, απευθυνόμενη σε αυτούς με ευγένεια, καθώς επίσης συχνά τους επιβράβευε για την εργασία τους. Περαιτέρω, ο ισχυρισμός της εναγόμενης – εκκαλούσας, που επαναφέρει με τον δεύτερο λόγο της έφεσής της, ότι η Διοίκηση αυτής δεν έμεινε ευχαριστημένη από το πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου που εξαπόνησε και υλοποίησε η ενάγουσα, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την αναδιάρθρωση του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, στα πλαίσια της οποίας μετακινήθηκε η ενάγουσα σε άλλο τμήμα, είναι απορριπτέος ως αναπόδεικτος. Ειδικότερα, η ως άνω μάρτυρας, αναφέρει μεν ότι, όπως πληροφορήθηκε, η Διοίκηση της εναγόμενης, δεν έμεινε ικανοποιημένη, από την εφαρμογή και υλοποίηση του ως άνω προγράμματος από το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, πλην όμως, ακόμη κι αν γίνει δεκτό ότι η ενάγουσα ήταν αυτή που εμπνεύστηκε το εν λόγω πρόγραμμα και ήταν υπεύθυνη για τον σχεδιασμό του, πράγμα που δεν προέκυψε με σαφήνεια, σε κάθε περίπτωση δεν αναφέρονται οι λόγοι για τους οποίους δεν ικανοποιήθηκε η εναγόμενη, ούτε κάποια συγκεκριμένη ζημία που το πρόγραμμα αυτό επέφερε στην τελευταία, σε σχέση δε και με τυχόν άλλο καλύτερο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου. Άλλωστε, δεν προέκυψε ότι η εναγόμενη, δια των οργάνων της, προέβη σε κάποια επίπληξη της ενάγουσας, για πλημμελή άσκηση των καθηκόντων της, ούτε απέστειλε στην τελευταία οποιοδήποτε σχετικό έγγραφο. Τα αναφερόμενα, τέλος, στην από 9-12-2022 ένορκη βεβαίωση του μάρτυρα, περί λαθών που διαπιστώθηκαν στην εκκαθάριση της μισθοδοσίας, κατά τα έτη 2018 έως και 2022, κατά την ανάληψη των καθηκόντων του, τον Οκτώβριο 2021, ως εκτελούντος χρέη Προϊσταμένου του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων και τη θέση του ως επικεφαλής Τομέα Μισθοδοσίας, δεν σχετίζονται με τη μετακίνηση της ενάγουσας από το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, ούτε η εναγόμενη επικαλέστηκε ως αιτία της ως άνω μετακίνησης, τα εν λόγω λάθη.

Από όλα τα ανωτέρω συνάγεται ότι η μετακίνηση της ενάγουσας από την τελευταία θέση της στις αναφερθείσες θέσεις εργασίας της με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, έλαβε χώρα εκτός των ορίων νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος της εναγόμενης, καθώς δεν εξυπηρετούσε τους σκοπούς αυτού, ήτοι την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας της και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα στην οικεία μείζονα σκέψη. Συνιστά δε (η μετακίνηση αυτή) περίπτωση βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας της ενάγουσας, διότι, σύμφωνα με τα αναλυτικά προεκτεθέντα, α) δεν προέκυψε ότι δικαιολογούνταν από οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες της εναγόμενης και επιβαλλόταν από το πραγματικό συμφέρον της εταιρείας, τέτοιες δε ανάγκες δεν γνωστοποιήθηκαν στην ενάγουσα κατά τη μετακίνησή της, β) είχε ως επακόλουθο την ανάθεση στην ενάγουσα υποδεέστερων και άσχετων με την εργασιακή της εμπειρία, καθηκόντων και γ) με την μεταβολή αυτή επήλθαν δυσμενείς υλικές, ως προς το μισθό της, αλλά και ηθικές, ως προς το κύρος, την επαγγελματική πορεία και την προσωπικότητα της ενάγουσας, συνέπειες. Ο ισχυρισμός δε της εναγόμενης, που επαναλαμβάνει στον πρώτο και δεύτερο λόγο της έφεσής της, ότι η μετακίνηση της ενάγουσας έγινε στα πλαίσια της γενικότερης αναδιάρθρωσης του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων με σκοπό την καλύτερη λειτουργία του, επικαλούμενη το

γεγονός ότι μετακινήθηκε και ο Προϊστάμενος αυτού, ακόμη κι αν υποτεθεί αληθινός, πράγμα που ουδόλως προέκυψε, δεν δικαιολογεί την υποβάθμιση της ενάγουσας με την τοποθέτηση αυτής στις ως άνω θέσεις, οι οποίες, όπως προεκτέθηκε, ήταν αφενός υποδεέστερες, τόσο όσον αφορά τα καθήκοντα όσο και τις απολαβές της ενάγουσας σε σχέση με τη θέση της στο ως άνω Τμήμα, αφετέρου δε άσχετες με τα προσόντα της και την εργασιακή της εμπειρία. Τα ανωτέρω επίσης δε δεν αναιρούνται από τους προεκτεθέντες όρους 9 και 10 της από 1-7-2019 σύμβασης εργασίας της, καθώς δεν προέκυψε ότι η ως άνω μετακίνηση της ενάγουσας δικαιολογούνταν από συγκεκριμένες ανάγκες της εναγόμενης, κατά τα αναφερόμενα στον σχετικό υπ' αρ. 10 όρο της επίδικης σύμβασης εργασίας, ενώ επιπλέον, κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα, επρόκειτο για μετακίνηση σε θέσεις εργασίας που δεν σχετίζονται με τα προσόντα και την εμπειρία της, κατά παράβαση των επίσης αναφερθέντων παραπάνω (υπ' αρ. 2, 4 και 5) άρθρων του Κανονισμού της εναγόμενης. Άλλωστε, ο όρος 10 της επίδικης από 1-7-2019 σύμβασης εργασίας της ενάγουσας, που επιφυλάσσει στην εναγομένη εργοδότη το δικαίωμα ανάκλησης της τοποθέτησής στην αναφερθείσα θέση εργασίας της και τη μετακίνησή της σε άλλη θέση ευθύνης, χωρίς άλλο προσδιορισμό της θέσης αυτής, ακόμα κι αν πρόκειται για κατώτερη μισθολογικά θέση, είναι άκυρος ως καταχρηστικός δεδομένου ότι δεν αναφέρονται συγκεκριμένοι κι αντικειμενικοί λόγοι από τους οποίους εξαρτάται το σχετικό δικαίωμα ανάκλησης, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η προστασία της ενάγουσας, δεδομένου ότι, όροι που επιφυλάσσουν τη κατά βούληση μεταβολή συμβατικών δικαιωμάτων, χωρίς αυτή να εξαρτάται από τη συνδρομή ειδικών και σοβαρών λόγων δεν ανταποκρίνονται στην αρχή της διαφάνειας και είναι άκυροι (βλ. Ζερδελή "Καταχρηστικοί όροι εργασίας" σελ.186). Επιπλέον, με την ως άνω ρήτρα, η οποία δεν ήταν επαρκώς ορισμένη και επομένως δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις που θέτει η αρχή της διαφάνειας, η ενάγουσα – εργαζόμενη δεν ήταν σε θέση να διαβλέψει και να εκτιμήσει τους κινδύνους που αναλαμβάνει, και δη ότι τυχόν η χαμηλή βαθμολόγησή της από τους υφισταμένους της κατά τις αξιολογήσεις της, παρά την υψηλή αξιολόγησή της από τη Διοίκηση της εναγόμενης, θα είχε σαν αποτέλεσμα την μετακίνησή της σε θέση υποδεέστερων καθηκόντων. Η αοριστία δε αυτή των ως εν λόγω όρων εργασίας της εναγόμενης, δεν δύναται να καλυφθεί από το Δικαστήριο με βάση τα άρθρα 173 και 200 ΑΚ (κανόνες ερμηνείας των δικαιοπραξιών), όπως αβάσιμα υποστηρίζει η εναγόμενη στον πρώτο λόγο της ένδικης έφεσής της, αφού η ερμηνεία αυτή δεν μπορεί να αναπληρώσει τα απαιτούμενα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι σχετικές ρήτρες που αποβαίνουν εις βάρος του εργαζόμενου, προκειμένου να τηρείται η ανωτέρω αρχή της διαφάνειας (βλ. Ζερδελή "Η ανάκληση μισθολογικών παροχών" ΕΕργΔ 69 σελ. 1169). Επομένως, η προαναφερθείσα αντίδραση της ενάγουσας, παρότι η τελευταία ανέλαβε τα νέα καθήκοντα που της ανατέθηκαν, να μην αποδεχθεί τους νέους αυτούς όρους εργασίας, καθώς και να εμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, κατέστησε την εναγόμενη, η οποία δεν αποδέχθηκε την εκ μέρους της ενάγουσας παροχή εργασίας με τους προηγούμενους όρους, υπερήμερη, κατά τα προεκτεθέντα στη μείζονα σκέψη.

Περαιτέρω, σχετικά με την από 23-2-2022 καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ενάγουσας στην οποία προέβη η εναγόμενη, η τελευταία υποστηρίζει, τόσο με τις πρωτόδικες προτάσεις της όσο και με την ένδικη έφεσή της (στον τρίτο λόγο αυτής), ότι έλαβε χώρα ως έσχατο μέσο, λόγω της άρνησης της ενάγουσας να δεχθεί τη δικαιολογημένη, κατά τους ισχυρισμούς της εναγόμενης, μετακίνησή της, και της εμμονής της να επανέλθει στα καθήκοντα Προϊσταμένης στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων. Βάσει, ωστόσο, όσων προαναφέρθηκαν, εφόσον κατά τα ως άνω περιστατικά, που δέχθηκε ως αποδειχθέντα και το παρόν Δικαστήριο, όπως και το πρωτοβάθμιο, οι παραπάνω μετακινήσεις της ενάγουσας από την εργοδότη της εναγόμενη, συνιστούν σαφή υποβίβασμό της, τόσο, όσον αφορά στα εργασιακά της καθήκοντα όσο και τις αποδοχές της και στοιχειοθετούν, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, η ενάγουσα, ασκώντας το νόμιμο δικαίωμά της, ορθά την απέκρουσε και συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες της ως εκτελούσας

χρέη Προϊσταμένης στο Τμήμα Ανθρωπίνων πόρων. Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ενάγουσας εκ μέρους της εναγόμενης είναι καταχρηστική, ως αντίθετη στα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ κι ως εκ τούτου άκυρη, δεδομένου ότι έλαβε χώρα από έχθρα, εμπάθεια κι εκδίκηση προς το πρόσωπο της εργαζόμενης ενάγουσας και για το λόγο ότι αυτή δεν δέχθηκε την μονομερή και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της στην οποία προέβη η εναγόμενη, κατά τα αναλυτικά αναφερθέντα παραπάνω και στη σχετική μείζονα σκέψη, απορριπτομένων των περί του αντιθέτου ως άνω ισχυρισμών της εκκαλούσας ως αβάσιμων. Η άρνηση, λοιπόν, της εναγόμενης – εργοδότης να δεχθεί την προσήκουσα παροχή της εργασίας της ενάγουσας, την καθιστά υπερήμερη έναντι της τελευταίας και υποχρεούται, όσο διαρκεί η υπερημερία της να της καταβάλει του μισθούς της σαν να την απασχολούσε κανονικά.

Συνεπώς, η εναγόμενη οφείλει να καταβάλει στην ενάγουσα τα εξής ποσά: α) τη διαφορά των αποδοχών της από τις 11-10-2021 που υποβιβάστηκε, μέχρι και τις 23-2-2022, που απολύθηκε, συνολικού ποσού 6.839,96 ευρώ [(4.600 – 3.350) = 1.250 ευρώ X 4 μήνες=) 5.000 ευρώ + (4.600/30= 153,33 ευρώ X 12 ημέρες=) 1.839,96 ευρώ], β) τις αποδοχές της από τον Μάρτιο του 2022 έως και τον Απρίλιο του 2022, συνολικού ποσού 9.200 ευρώ (4.600 X 2 μήνες), γ) τις αποδοχές της από τον Μάιο του 2022, οπότε προσλήφθηκε σε νέα εργασία με συνολικές μηνιαίες αποδοχές ποσού 3.540 ευρώ, κατά το οποίο περιόρισε το αγωγικό αίτημα, έως και τον Σεπτέμβριο του 2022, συνολικού ποσού 5.300 ευρώ (4.600 – 3.540 = 1.060 ευρώ X 5 μήνες), δ) τη διαφορά δώρου Πάσχα έτους 2022 ποσού 1.409 ευρώ (2.300 – 891), και ε) το επίδομα αδείας έτους 2022, ποσού 2.300 ευρώ. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η εναγόμενη με τον πέμπτο και τελευταίο λόγο της έφεσής της, υποστηρίζει ότι είχε ήδη καταβληθεί στην ενάγουσα για την τελευταία αιτία (επίδομα αδείας έτους 2022) το ποσό των 1.650 ευρώ, οπότε έπρεπε να επιδικαστεί με την εκκαλουμένη το υπόλοιπο ποσού 650 ευρώ. Ωστόσο, ο λόγος αυτός της έφεσης πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, διότι η εναγόμενη – εκκαλούσα δεν επικαλείται, ούτε προσκομίζει σχετική απόδειξη από την οποία να προκύπτει η καταβολή του ως άνω ποσού στην ενάγουσα, η δε τελευταία αρνείται την καταβολή του. Επιπλέον, προέκυψε ότι, από την παραπάνω παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά της εναγόμενης, ήτοι τη μονομερή εκ μέρους της ως άνω βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της ενάγουσας, κατά κατάχρηση του διευθυντικού της δικαιώματος ως εργοδότης, υπό τις προπεριγραφείσες περιστάσεις, η ενάγουσα υπέστη ηθική βλάβη, διότι η συμπεριφορά αυτή είχε ως αποτέλεσμα να προσβληθεί η προσωπικότητά της, καθώς αμφισβητήθηκε η εργασιακή της επάρκεια ενώπιον όλων των συναδέλφων της και να πληγεί η τιμή και η υπόληψή της στο κοινωνικό και επαγγελματικό της περιβάλλον, απορριπτομένων των περί του αντιθέτου ισχυρισμών, που προβάλλει η εναγόμενη στον τέταρτο λόγο της ένδικης έφεσης, ως αβάσιμων. Λαμβάνοντας δε υπόψη το είδος, την ένταση, και τις συνθήκες της ως άνω προσβολής, όπως ανωτέρω αναφέρθηκαν, την ταλαιπωρία και τη στεναχώρια που δοκίμασε ένεκα αυτής η ενάγουσα και την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των μερών, το παρόν Δικαστήριο, όπως και το πρωτοβάθμιο, κρίνει, με βάση τα διδάγματα της ανθρωπίνης εμπειρίας και της λογικής, ότι πρέπει να επιδικασθεί σε αυτήν (ενάγουσα), ως χρηματική ικανοποίηση, το ποσό των 1.000 ευρώ, το οποίο κρίνεται εύλογο, με βάση τα ως άνω ληφθέντα υπόψη γεγονότα και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 Σ, όπως αυτή εξειδικεύεται με τη διάταξη του άρθρου 932 ΑΚ). Επομένως, κατά μερική παραδοχή της αγωγής και ως ουσιαστικά βάσιμη, πρέπει: α) να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της από 23-2-2022 καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της ενάγουσας εκ μέρους της εναγόμενης και να υποχρεωθεί η τελευταία να καταβάλει στην ενάγουσα, για τις ως άνω αιτίες, το συνολικό ποσό των (6.839,96 + 9.200 + 2.300 =) 18.339,96 ευρώ, καθώς επίσης να αναγνωρισθεί ότι η εναγόμενη υποχρεούται να καταβάλει στην ενάγουσα το συνολικό ποσό των (5.300 + 1.409 + 1.000 =) 7.709 ευρώ. Όλα δε τα ανωτέρω ποσά με τον νόμιμο τόκο ως εξής: α) για τους μισθούς υπερημερίας, από την πρώτη του επόμενου μήνα από εκείνον που αφορούν (άρθρα 341,345,655 ΑΚ), β) για το δώρο Πάσχα του έτους 2022, από την 1-5-2022 (άρθρ. 10 της Υ.Α. 19040/1981,

που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1082/1980), γ) για το επίδομα αδειας, από την επομένη της λύσης της εργασιακής σχέσης, ήτοι από την 24-2-2022 (άρθρο 655 εδ.β ΑΚ) και δ) για τη χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, από την επομένη της επίδοσης της αγωγής.

Κατόπιν τούτων, το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο που, με την εκκαλουμένη απόφασή του, κατέληξε στην ίδια κρίση με το παρόν και έκανε εν μέρει δεκτή την αγωγή ως ουσιαστικά βάσιμη, κατά τα προεκτεθέντα, δεν έσφαλε και ορθώς εφάρμοσε τον νόμο και εκτίμησε τις αποδείξεις. Επομένως, η κρινόμενη έφεση, πρέπει να απορριφθεί στο σύνολό της κατ' ουσία. Η δε δικαστική δαπάνη για τον δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας, θα επιβληθεί εις βάρος της ηττηθείσας εκκαλούσας (άρθρα 183,176 ΚΠολΔ), όπως προσδιορίζεται στο διατακτικό της παρούσας απόφασης.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δικάζει, κατ' αντιμωλία των διαδίκων, την από 20-6-2023 έφεση κατά της υπ'αρ. 1492/2023 οριστικής απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς, που εκδόθηκε κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών (εργατικών) διαφορών.

Δέχεται τυπικά την έφεση.

Απορρίπτει την έφεση στην ουσία.

Επιβάλλει τα δικαστικά έξοδα της εφεσίβλητης για τον δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας, εις βάρος της εκκαλούσας, τα οποία ορίζει στο ποσό των εξακοσίων (600) ευρώ.

ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίσθηκε και δημοσιεύθηκε στον Πειραιά, στο ακροατήριό του και σε έκτακτη δημόσια αυτού συνεδρίαση στις 7 Μαρτίου 2024, απόντων των διαδίκων και των πληρεξούσιων δικηγόρων τους.

Η ΔΙΚΑΣΤΗΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ