**ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΛΑΡΙΣΑΣ ΕΙΔΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

**Αριθμός Αποφάσεως**

**503** **/2014**

**ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΛΑΡΙΣΑΣ (Ειδική διαδικασία εργατικών διαφορών)**

Αποτελούμενο από το Δικαστή …, Πρωτοδίκη, τον οποίο όρισε η Πρόεδρος Πρωτοδικών, και από τη Γραμματέα .

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του στις ... Σεπτεμβρίου 2014 για να δικάσει την υπόθεση:

ΤΗΣ ΕΝΑΓΟΥΣΑΣ : ... κατοίκου Λάρισας, που παραστάθηκε μετά του πληρεξουσίου δικηγόρου της Δημητρίου Κριτσάνου.

ΤΗΣ ΕΝΑΓΟΜΕΝΗΣ : Της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «..., που εδρεύει στη Λάρισα και εκπροσωπείται νόμιμα, η οποία παραστάθηκε δια των πληρεξουσίων δικηγόρων Αχιλλέα Αργυρίου και Σταύρου Ανδριόπουλου.

Η ενάγουσα ζητεί να γίνει δεκτή η από ...2014 αγωγή της, που κατατέθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου αυτού με αριθμό κατάθεσης ... γράφηκε στο πινάκιο και προσδιορίστηκε για τη δικάσιμο της ...2014 οπότε αναβλήθηκε για τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδίκων ανέπτυξαν τους ισχυρισμούς τους και ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα πρακτικά και στις προτάσεις τους.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ

I. Στο άρθρο 38 του Ν. 1882/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 Ν. 2639/1998 και με το άρθρο 7 του Ν. 2875/2000 και ίσχυε μέχρι τον Ν. 3846/2010, προβλέπονταν τα ακόλουθα, σχετικά με την σύμβαση εργασίας *μερικής απασχόλησης*: «1. Κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένα ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία, εφόσον μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.... - 3. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1- του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας. - 4. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση

κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης. ... - 7. Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. ...». Η ίδια διάταξη αντικαταστάθηκε ως ακολούθως από τις 11.5.2010, με τον Ν. 3846/2010, προέβλεψε τα εξής: «1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. -2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως: α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση, β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.... - 5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής, και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας. - 6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης. - 7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. ... - 9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. ... - 11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. -... - 17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.». Η παράγραφος 11 της διάταξης αντικαταστάθηκε εκ νέου με το άρθρο 17 παρ. 1 του Ν. 3899/2010 (Φ.Ε.Κ. Α' 212/17.12.2010), με ισχύ από την δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (άρθρο 19 παρ. 2 του νόμου), ως ακολούθως: «11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο».

II. Με την διάταξη του άρθρου 2 της υπ' αριθμ. 6/2012 Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου για την «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012» (ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ. 6 του Ν. 4046/2012, ορίσθηκαν τα εξής: «1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. - 2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013. -3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/1990 (Α' 27). - 4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο, και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. - 5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990 (Α' 27) παύουν να ισχύουν. - 6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις».

III. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 662, 663 του ΑΚ και 7 του ν. 2112/1920 συνάγεται ότι η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, που είναι βλαπτική για τον υπάλληλο, δεν συνεπάγεται την λύση της, αλλά παρέχει στον υπάλληλο, που δεν αποδέχεται τη μεταβολή το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως από τον εργοδότη και να ζητήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως, είτε να εμμείνει στη σύμβαση και να αξιώσει την τήρηση των συμβατικών όρων, οπότε αν ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες, τις οποίες ο μισθωτός του προσφέρει κατά τους όρους της συμβάσεως, καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται, να καταβάλει τους αντίστοιχους μισθούς. Εξάλλου ο εργοδότης, ασκώντας νομίμως το διευθυντικό δικαίωμα του (ΑΚ 652), μπορεί για να αποδεσμευθεί από τους δυσμενείς γι' αυτόν όρους της εργασιακής συμβάσεως να συνδέσει την καταγγελία της με τη μη αποδοχή εκ μέρους του μισθωτού των προτάσεων του για μεταβολή των όρων αυτών (τροποποιητική καταγγελία). Η καταγγελία όμως αυτή, που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί μεταβολή, δεν είναι καταχρηστική από μόνο το γεγονός ότι αιτία της είναι η άρνηση του μισθωτού να συναινέσει στη μεταβολή, αλλά υπόκειται σε κρίση ως προς τους όρους της με βάση το άρθρο 281 ΑΚ, δηλαδή ελέγχεται με αντικειμενικά κριτήρια αν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, επειδή ο μισθωτός δεν συναίνεσε στη μεταβολή των όρων της, αντίκειται στους όρους της άνω διατάξεως (ΑΚ 281) και δη αν η αξίωση του για μεταβολή των όρων δικαιολογείται ή μη από τις συνθήκες και τις ανάγκες της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως ή από λόγους που σχετίζονται με το πρόσωπο του μισθωτού (ΑΠ 944/2005 ΔΕΕ 2006 421). Εάν πρόκειται για *ομαδική τροποποιητική καταγγελία,* επειδή αυτή οφείλεται, κατά κανόνα σε οικονομοτεχνικούς λόγους, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις και επομένως, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις εφαρμογής του νόμου, υπόκειται επί ποινή ακυρότητας στη διαδικασία και στους περιορισμούς που προβλέπει ο νόμος αυτός *(βλ. Δ. Ζερδελή Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2002 αρ. 1193).* Τούτο είναι και τελολογικά συνεπές προς τη φύση της τροποποιητικής καταγγελίας, διότι η πρόταση τροποποίησης και η καταγγελία αποτελούν αδιάσπαστη ενότητα με συνέπεια να επιβάλλεται η ενιαία θεώρησή τους (δεν είναι δυνατή η διάσπασή τους και η εξέταση της καθεμιάς χωριστά βλ. *Ζερδελή ο.π. αρ. 1184, 1200),* ανεξάρτητα από τον τρόπο αντίδρασης του εργαζομένου. Έτσι στην περίπτωση που ο εργοδότης προτείνει καθολικά στους εργαζομένους οριζόντια μείωση των αποδοχών τους άλλως την απόλυσή τους πρέπει σε εκείνο το χρονικό σημείο να δώσει τη δυνατότητα να αναπτύξουν την εγγυητική τους λειτουργία οι προβλέψεις του νόμου 1337/1983 (έγγραφη ενημέρωση και πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, διοικητική παρέμβαση σε περίπτωση ασυμφωνίας), ώστε η απόφαση των εργαζομένων να αποδεχθούν η μη την δυσμενή μεταβολή (επειδή η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης το επιβάλλει βλ. *Ζερδελή ο.π. αρ. 1203)* να είναι προϊόν και της πληροφόρησης και της διαβούλευσης που θα γίνει με τις εγγυήσεις του νόμου κατόπιν μάλιστα ενημέρωσης και της διοίκησης. Σε διαφορετική περίπτωση ο εργοδότης επιτυγχάνει την μείωση των αποδοχών στο μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων ακόμη και αν οι τελευταίοι διατηρούν βάσιμες επιφυλάξεις για το αν συντρέχουν αντικειμενικά οι λόγοι που δικαιολογούν την τροποποίηση αλλά δεν θέλουν να διακινδυνεύσουν την απώλεια της εργασίας τους (κάτι που θα ήταν δυσχερές έως ανέφικτο για τον εργοδότη χωρίς τη χρήση της τροποποιητικής καταγγελίας) και επιπλέον απολύει όσους δεν έστερξαν και μάλιστα σε «δόσεις» ώστε ανά μήνα να μην υπάρχει υπέρβαση του αριθμού που θα είλκυε άνευ ετέρου την εφαρμογή του νόμου 1387/1983. Τέτοια, όμως, ερμηνευτική εκδοχή βρίσκεται εντελώς εκτός του πνεύματος τόσο της τροποποιητικής καταγγελίας όσο και των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις συνιστώντας ανεπίτρεπτη καταστρατήγησή τους.

IV. Η ενάγουσα, με την υπό κρίση αγωγή της, ισχυρίζεται ότι προσελήφθηκε από την εναγόμενη την ….2002 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης, η οποία όμως εξ αρχής λειτούργησε ως πλήρους απασχόλησης (8ωρο καθημερινά). Ότι επειδή είχε δηλωθεί στον ΟΑΕΔ και στο ΙΚΑ ως μερικής απασχόλησης : α) κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας λόγω κύησης 5 και 34 μηνών (με χρόνο έναρξης την ….2011) λάμβανε 605,75 € μηνιαίως αντί 1101,5 € και συνεπώς απώλεσε 2.726 €, β) ότι για την άδεια κυοφορίας έλαβε από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα για 56 ημέρες το ποσό των 13,26 € την ημέρα αντί για 24,11 € την κάθε ημέρα, γ) ότι για την άδεια λοχείας έλαβε από τον ασφαλιστικό φορέα επίδομα για 63 ημέρες το ποσό των 13,26 € ενώ έπρεπε να λάβει το διπλάσιο και συνολικά απώλεσε 835 €, δ) ότι κατά τη διάρκεια της «εξάμηνης ειδικής άδειας μητρότητας» έλαβε μηνιαίως από τον ΟΑΕΔ το ποσό των 293 € μηνιαίως ενώ έπρεπε να λάβει το ποσό των 690,23 € το μήνα και απώλεσε συνολικά 2383 €, ε) ότι στερήθηκε του μειωμένου ωραρίου (μία ώρα καθυστερημένη προσέλευση στην εργασία και 1 ώρα πρωθύστερη αποχώρηση) με συνέπεια να προσφέρει εργασία που κατά νόμο δεν ώφειλε διάρκειας 650 € αξίας 4.335 €, τα οποία δικαιούται στο διπλάσιο (8.670 €) διότι εργάστηκε ενώ δεν ώφειλε στ) ότι για το διάστημα από

….2013 έως τις ….2013 έλαβε ποσό 5.550 € ενώ έπρεπε να λάβει

140 € αν αμείβονταν όπως έπρεπε ως πλήρους απασχόλησης. Στη συνέχεια η ενάγουσα εκθέτει ότι, ενώ από το Φεβρουάριο του 2013 τόσο αυτή όσο και οι λοιποί εργαζόμενοι είχαν δεχθεί μείωση του ωρομισθίου τους από 6,67 € σε 5,06 €, στις αρχές Σεπτεμβρίου του 2013 προτάθηκε τόσο σε αυτή όσο και στους λοιπούς εργαζομένους επιπλέον μείωση του ωρομισθίου σε ποσοστό 20% και ταυτόχρονα πρόσθετοι δυσμενέστεροι όροι απασχόλησης (συνοπτικά ελαστικότητα στο χρόνο απασχόλησης, στο τόπο απασχόλησης - σε οποιοδήποτε κατάστημα εντός του νόμου, αποδοχές το ελάχιστο που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ και ο,τιδήποτε πιο πάνω να θεωρείται οικειοθελής παροχή κ.α.), οι οποίοι εάν δεν γίνονταν δεκτοί η εταιρία θα προέβαινε σε καταγγελία των συμβάσεων. Ότι η ίδια όπως και ορισμένοι από τους εργαζομένους δεν δέχθηκαν την τροποποίηση και γι' αυτό η εναγόμενη προέβη στις 8.10.2013 στην καταγγελία της συμβάσεώς της. Ισχυρίζεται δε η ενάγουσα ότι η ανωτέρω καταγγελία είναι άκυρη διότι : 1) είναι, καταχρηστική διότι αφενός έγινε από λόγους εμπάθειας επειδή δεν έστερξε στην πρσταθείσα τροποποίηση των όρων εργασίας και αποδοχή μειωμένου ωρομισθίου αλλά αξίωσε και μέσω του επαγγελματικού της σωματείου την τήρηση των συμβατικών όρων αφετέρου δε με βάση τα σταθμιστέα κοινωνικοοικονομικά κριτήρια δεν έπρεπε να απολυθεί εκείνη άλλα άλλοι συνάδελφοί της, 2) δεν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις που προβλέπει ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις (έγγραφη ενημέρωση και πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, διοικητική παρέμβαση σε περίπτωση ασυμφωνίας), 3) δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, καθώς αυτή υπολογίστηκε ωσάν να ήταν εργατοτεχνίτης ενώ αυτή ήταν υπάλληλος ενώ δεν συνυπολογίστηκαν και τα επιδόματα γάμου και ανθυγιεινής εργασίας με προκύπτουσα διαφορά 7.383 €. Ζητεί δε μετά το νόμιμο μερικό περιορισμό των αιτημάτων από καταψηφιστικά σε αναγνωριστικά : α) την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επιδίκαση ποσού 11.140 €, που αντιστοιχεί σε μισθούς υπερημερίας 10 μηνών από τις 12.10.2013 οπότε έλαβε χώρα η καταγγελία και εντεύθεν, β) την επιδίκαση του ποσού των 8.670 € (ανωτέρω στοιχείο ε), γ) την αναγνώριση της υποχρέωσης της εναγομένης για καταβολή των λοιπών ως άνω αξιώσεων (α, β, γ, δ, στ). Με το παραπάνω περιεχόμενο και αιτήματα, η αγωγή αρμοδίως φέρεται ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 7,14 § 2,16 περ, 2, 25 § 2, 33 και 666 περ. 1 ΚΠολΔ), είναι δε ορισμένη (κατ' ορθή εκτίμηση του δικογράφου για αιτήματα έως τη συζήτηση της αγωγής) και νόμιμη στηριζόμενη στις προπαρατεθείσες διατάξεις και σ' εκείνες των άρθρων 174, 180, 341, 345, 346, 349, 350, 361, 648, 651, 652,653, 656, 669 ΑΚ, 1 και 3 Ν. 2112/1920 και 1, 2 και 5 Ν. 3198/1955 (για την αποζημίωση απόλυσης), 907, 908, 910 περ. 4. Ειδικότερα το αίτημα για

αναγνώρισης ακυρότητας της καταγγελίας λόγω μη τήρησης των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις είναι ορισμένο και νόμιμο διότι αφενός εκτίθενται όλα τα στοιχεία ύπαρξης ομαδικής -καθολικής εν προκειμένω- τροποποιητικής καταγγελίας, η οποία κατά τα εκτιθέμενα στη μείζονα σκέψη (III) . υπάγεται επί ποινή ακυρότητας στη διαδικασία και στους περιορισμούς που προβλέπει ο νόμος 1337/1983 αφετέρου εκτίθεται η μη τήρηση των προϋποθέσεων του νόμου 1337/1983, το μόνο δε ελλείπον στοιχείο στην αγωγή είναι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση της εναγομένης, στοιχείο όμως που συνιστά ποσοτική και όχι ποιοτική αοριστία (καθώς από την επίκληση παραβίασης του νόμου 1337/1983 συνάγεται ότι πρόκειται για επιχείρηση που απασχολούσε τουλάχιστον 20 εργαζομένους), δυνάμενη να συμπληρωθεί και κατά τη συζήτηση σύμφωνα και με το άρθρο 236 ΚΠολΔ, κάτι που εν προκειμένω έγινε με πρωτοβουλία των ίδιων των διαδίκων, διότι η εναγομένη διευκρίνισε η ίδια με τις επί της έδρας προτάσεις της τον ακριβή αριθμό των εργαζομένων (47) στο κρίσιμο χρονικό σημείο και η ενάγουσα το αποδέχθηκε. Τέλος το αίτημα να επιδικαστούν οι ανωτέρω αξιώσεις ως ερειδόμενες στις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού, το οποίο σωρεύεται κατά δικονομική επικουρικότητα (αρθρ. 219 του Κ.Πολ.Δ.), είναι αόριστο διότι δεν γίνεται απλή έστω επίκληση της ακυρότητας της σύμβασης εργασίας (βλ. Ολ.ΑΠ 22/2003, ΑΠ 680/2011, 456, 305/2010 στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Επομένως, αφού δεν οφείλεται κατ' άρθρο 71 ΕισΝΚΠολΔ (και για αξιώσεις έως τη συζήτηση της αγωγής), τέλος δικαστικού ενσήμου, η αγωγή πρέπει να ερευνηθεί περαιτέρω κατ' ουσία.

V. Από την εκτίμηση των ενόρκων στο ακροατήριο καταθέσεων των μαρτύρων απόδειξης kol ανταπόδειξης (ενός για κάθε πλευρά), οι οποίες περιλαμβάνονται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης, από όλα τα έγγραφα τα οποία προσκομίζουν και επικαλούνται οι διάδικοι, από τις υπ' αριθμ. … και ….2014 ένορκες βεβαιώσεις της … και …, ενώπιον της Ειρηνοδίκη Λάρισας, που προσκομίζει η ενάγουσα και την …2014 ένορκη βεβαίωση του … ενώπιον της συμβολαιογράφου Λάρισας Σοφίας Γιαννακοπούλου -Μπάτη, που προσκομίζει η εναγόμενη ( οι οποίες ελήφθησαν ύστερα από νόμιμη κλήτευση), αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Με την από …2002 έγγραφη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και μερικής απασχόλησης, η οποία κατατέθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας εμπροθέσμως με αριθμό πρωτοκόλλου ...2002, η ενάγουσα προσελήφθη από την εναγομένη ανώνυμη εταιρεία που εδρεύει στη Λάρισα και εκμεταλλεύεται εστιατόρια, προκειμένου να εργασθεί κατάστημά της (που ανήκει στην αλυσίδα …), ως υπάλληλος με ειδικότητα ψήστης, εργασία πενθήμερη και απασχόληση 20 ωρών εβδομαδιαίως, δηλαδή 4 ωρών την ημέρα, με ωρομίσθια αμοιβή. Το ωράριό της ήταν συνεχόμενο (όχι «σπαστό») και τούτο προκύπτει με ασφάλεια από τις καρτέλες παρακολούθησης εργασίας (και τις σύμφωνες εξοφλητικές αποδείξεις), οι οποίες δεν αμφισβητήθηκαν ούτε από την (επίσης εργαζόμενη) μάρτυρα ανταποδείξεως. Οι ακριβείς ώρες εργασίας της αποτυπώνονται και στους πίνακες που προσκομίζει η εναγόμενη, από τους οποίους προκύπτει σαφώς ότι πολύ λίγες φορές εργάστηκε οκτάωρο (6-7 το χρόνο σε περιόδους αιχμής - εορτών) και πολύ λίγους μήνες (1-2 κατ' έτος) εργάστηκε κατά μέσο όρο (και με τη θέλησή της) πάνω από 6 ώρες ημερησίως, για τις οποίες αμείφθηκε ανάλογα. Υπό τα δεδομένα αυτά η σύμβαση δεν απώλεσε το χαρακτήρα της ως σύμβαση μερικής απασχόλησης και για το λόγο αυτό οι αξιώσεις της ενάγουσας στο μέτρο που προϋποθέτουν την ύπαρξη συμβάσεως πλήρους απασχόλησης τυγχάνουν απορριπτέες (ανωτέρω κονδύλια α, β, γ, δ, στ). Περαιτέρω ως εργαζόμενη με σύμβαση μερικής απασχόλησης με ωράριο 4 κατά βάση ωρών δεν δικαιούνταν για τριάντα μήνες μετά τον τοκετό να προσέρχεται μία ώρα νωρίτερα ή να αποχωρεί μία ώρα νωρίτερα (δηλαδή να εργάζεται κατά βάση δύο ώρες). Από τη φύση και το χαρακτήρα του θεσμού του μειωμένου ωραρίου, καθώς τις σχετικές διατάξεις ( άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 1993, άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 8 της από 25.5.2004 ΕΓΣΣΕ δεν κάνουν αναφορά) συνάγεται ότι το μειωμένο ωράριο αφορά εργαζόμενες που εργάζονται με το πλήρες εφαρμοζόμενο σε μια επιχείρηση ωράριο και όχι αυτές που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο που δεν υπερβαίνει το χρόνο κατά τον οποίο θα απασχολούνταν εάν εφαρμόζονταν το μειωμένο ωράριο των μητέρων *(βλ. I. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις έκδ. 2005 σελ.398 υποσ. 71).* Ακολούθως αποδείχθηκε ότι η αποζημίωση απολύσεως που της κατεβλήθη υπολογίστηκε ορθά καθώς : 1) δεν ήταν πλήρους απασχόλησης, όπως εκτέθηκε, 2) ήταν όντως εργάτρια και όχι υπάλληλος. Ο «ψήστης» τότε μόνο μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπάλληλος, όταν επιδεικνύει πρωτοβουλία ως προς την παρασκευή του φαγητού, ιδίως όταν αυτό παρασκευάζεται βάσει δικών του συνταγών. Όταν, όμως, τα φαγητά είναι αφενός προπαρασκευασμένα αφετέρου ψήνονται σε συγκεκριμένες ηλεκτρικές συσκευές ψησίματος, ειδικές για κάθε ένα συστατικό, οι οποίες είναι ρυθμισμένες ώστε να ψήνουν το αντίστοιχο υλικό με συγκεκριμένο, προκαθορισμένο τρόπο και για συγκεκριμένη ώρα (όπως τα φαγητά …), τότε η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και το αναγκαίο πνευματικό στοιχείο είναι τόσο αποδυναμωμένο ώστε να μην μπορεί να γίνει δεκτό ότι η εργασία αυτή απαιτεί εξιδιασμένη εμπειρία, ιδιαίτερη κατάρτιση, ανάληψη πρωτοβουλίας και ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας (ΑΠ 1478/2007, 2054/2006 δημ. στη Nomos), 3) τα επιδόματα γάμου και ανθυγιεινής εργασίας δεν οφείλονταν πλέον βάσει της ΠΥΣ 6/2012, ενώ σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τη λίστα των βαρέων ανθυγιεινών επαγγελμάτων (ΒΑΕ) που τέθηκε σε ισχύ από την 1.12.2011(αρ. πρωτ. Φ10221/οικ.268816/929/30.11.2011 Απόφαση Υπ. Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην ανωτέρω έννοια ανήκουν μόνο οι ψήστες που ψήνουν με κάρβουνα.

Περαιτέρω αποδείχθηκε ότι η εναγόμενη αντιμετωπίζει σημαντικά οικονομικά προβλήματα κυρίως διότι τέσσερα επιπλέον καταστήματα που λειτουργούσε (... και ...) αποδείχθηκαν ιδιαίτερα ζημιογόνα μεταξύ άλλων και εξαιτίας απρόβλεπτων αιτιών (λ.χ. πολύμηνο κλείσιμο της εθνικής οδού στα Τέμπη) και έκλεισαν με αποτέλεσμα να απομείνουν το 2013 δύο μόνο καταστήματα ... και 47 από τις 140 θέσεις εργασίας. Η εναγόμενη εξαντλώντας τις δυνατότητες της να γίνει κερδοφόρα (και να απομειώσει τις συσσωρευμένες ζημίες της ύψους 3.000.000 €, οι οποίες θα είχαν οδηγήσει στο κλείσιμό της εάν κύριος μέτοχος δεν ήταν η μητρική εταιρία ...) προέβη εκτός από συμφωνημένη μείωση ενοικίων και δικαιωμάτων δικαιόχρησης, οριζόντια μείωση μισθών 15% περί τα μέσα του 2013 (δεν προέκυψε ακριβώς πότε) και στην κρινόμενη (ομαδική) τροποποιητική καταγγελία. Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με όσα και η ίδια η εναγόμενη εκθέτει την Πέμπτη 05/09/2013 κάλεσε σε δημόσια συνάντηση και τους 47 εργαζομένους, στην οποία παραστάθηκε ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της μητρικής εταιρείας ... και ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας. Παρουσιάστηκε η κατάσταση της εταιρείας καθώς και όλες οι ενέργειες που είχαν γίνει για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της, εκτέθηκε με σαφήνεια ότι το κόστος μισθοδοσίας δεν μπορούσε πλέον να εξυπηρετηθεί και προτάθηκε σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους μία οριζόντια μείωση μισθών της τάξεως του 15%, προκειμένου η εταιρεία να μην παύσει τελείως τη λειτουργία της και να διασωθούν οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Το κείμενο των συμβάσεων διανεμήθηκε σε όλους τους εργαζομένους, και δόθηκε το χρονικό περιθώριο να απαντήσουν μέχρι τις …2013. Όσοι εκ των εργαζομένων, συνολικά 14 μεταξύ των οποίων και η ενάγουσα, δεν αποδέχθηκαν την προταθείσα τροποποίηση απολύθηκαν, όπως καθαρά και χωρίς περιθώριο παρερμηνείας, τους είχε γνωστοποιηθεί στη συνάντηση. Δεν έγινε καμία επιλογή ως προς τους απολυτέους, αφού η τροποποιητική καταγγελία απευθύνονταν σε όλους ανεξαιρέτως και συνεπώς η ενάγουσα δεν απολύθηκε για λόγους που ανάγονταν στο πρόσωπό της (λόγους εκδίκησης ή συμμετοχής σε συνδικαλιστικό όργανο). Το κύρος της υπό κρίση τροποποιητικής καταγγελίας δεν αναιρείται ούτε από την απουσία οικονομικοτεχνικών λόγων που να δικαιολογούν αντικειμενικά την προτεινόμενη τροποποίηση. Η ενάγουσα που φέρει το βάρος της απόδειξης *(βλ. Ζερδελή ο.π. αρ. 617, 1200)* δεν διαλαμβάνει καν στη αγωγή ισχυρισμούς που να υποστηρίζουν το αδικαιολόγητο της προταθείσας μεταβολής από οικονομικοτεχνική άποψη ώστε η καταγγελία να κριθεί υπό αυτό το πρίσμα. Με βάση, όμως, όσα εκτέθηκαν στη μείζονα σκέψη, η υπό κρίση καταγγελία δεν είναι δυνατό να αξιολογηθεί χωρίς να ενταχθεί στο αληθινό της πλαίσιο, δηλαδή αυτό της ομαδικής τροποιητικής καταγγελίας. Από τη στιγμή που η εναγόμενη που απασχολούσε 47 εργαζομένους απηύθυνε τροποποιητική καταγγελία σε όλους ταυτόχρονα τους εργαζομένους (περισσότερους δηλαδή από 6) έπρεπε να ανταποκριθεί στα βάρη που θέτει ο νόμος 1387/1983, δηλαδή : έγγραφη πληροφόρηση και διαβούλευση εντός 20 ημερών (άρθρο 3), με εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως αυτοί θα καθορίζονταν με βάση τα προβλεπόμενα στο άρθρο 4 (εν προκειμένω τριμελή επιτροπή που θα προέκυπτε από μυστική ψηφοφορία), συμφωνία ή ασυμφωνία και εν συνεχεία διοικητική παρέμβαση (άρθρο 5). Η εναγόμενη παρέκαμψε την αυτή διαδικασία και ζήτησε από τον κάθε εργαζόμενο να αποδεχθεί ή όχι εντός 4 ημερών μείωση των απολαβών του σε συνδυασμό και με άλλους δυσμενέστερους όρους εργασίας (ελαστικότητα στο χρόνο απασχόλησης, εργασία σε οποιοδήποτε κατάστημα εντός του νόμου, αποδοχές το ελάχιστο που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ και οτιδήποτε πιο πάνω να θεωρείται οικειοθελής παροχή). Με τον τρόπο αυτό επέτυχε την άμεση μείωση των αποδοχών στα 2/3 των εργαζομένων, την απόλυση των λοιπών και την άμεση πρόσληψη ισάριθμων νέων εργαζομένων με χαμηλότερες αποδοχές. Η απόπειρα να διαφύγει του ρυθμιστικού βεληνεκούς των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις προβαίνοντας σε τμηματική καταγγελία των μη αποδεχθέντων την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (μην υπερβαίνοντας τις έξι απολύσεις το μήνα Σεπτέμβριο και Οκτώβριο του 2013) είναι κατά τα εκτεθέντα στη μείζονα σκέψη αλυσιτελής, διότι καταστρατηγεί τόσο το νόημα και τη νομική φύση της τροποποιητικής καταγγελίας (διότι η πρόταση τροποποίησης και η καταγγελία αποτελούν αδιάσπαστη ενότητα με συνέπεια να επιβάλλεται η ενιαία θεώρησή τους) όσο βέβαια και τις διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις που βρίσκουν ευθεία εφαρμογή και στην ομαδική τροποποιητική καταγγελία. Συνεπώς' και για το λόγο αυτό η υπό κρίση καταγγελία είναι άκυρη και εντεύθεν η εναγομένη οφείλει μισθούς υπερημερίας, δηλαδή οφείλει με βάση τη σύμβαση 20 ωρομίσθια την εβδομάδα ή 80 ωρομίσθια το μήνα έναντι 5,06 € η ώρα. Δηλαδή μέχρι τη συζήτηση της υπό κρίση αγωγής, δηλαδή για 11 μήνες, οφείλονται [(80 x 5,06) χ11=] 4.452,80 €.

Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω η αγωγή πρέπει να γίνει εν μέρει δεκτή ως κατ' ουσίαν βάσιμη και να υποχρεωθεί η εναγόμενη να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των τεσσάρων χιλιάδων τετρακοσίων πενήντα δύο ευρώ και ογδόντα λεπτών ( 4.452,80 €) με το νόμιμο τόκο από τη λήξη του μήνα, που κάθε επιμέρους μηνιαίο ποσό κατέστη απαιτητό. Επίσης η απόφαση κατά αποδοχή αντίστοιχου νόμιμου αιτήματος (άρθρο 910 αρ.4) πρέπει να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή. Τέλος, κατά τα άρθρα 178 § 1 και 191 § 2 ΚΠολΔ, η εναγόμενη, που ηττήθηκε, πρέπει να καταδικαστεί στην πληρωμή ανάλογου μέρους των δικαστικών εξόδων της ενάγουσας, που υπέβαλε σχετικό παρεπόμενο αίτημα, όπως ειδικότερα ορίζεται στο διατακτικό.

**ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ**

Δικάζει κατ' αντιμωλία των διαδίκων.

Δέχεται την αγωγή εν μέρει.

Υποχρεώνει την εναγόμενη να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των τεσσάρων χιλιάδων τετρακοσίων πενήντα δυο ευρώ και ογδόντα λεπτών ( 4.452,80 €) με το νόμιμο τόκο από τη λήξη του μήνα, που κάθε επιμέρους μηνιαίο ποσό κατέστη απαιτητό.

Κηρύσσει την παρούσα προσωρινά εκτελεστή.

Καταδικάζει την εναγόμενη να πληρώσει στην ενάγουσα μέρος από τα δικαστικά της έξοδα, το οποία ορίζει στο ποσό των εκατόν πενήντα (150) ευρώ.

Κρίθηκε, αποφασίσθηκε και δημοσιεύθηκε στη Λάρισα, σε έκτακτη, δημόσια συνεδρίαση, στο ακροατήριό του, χωρίς την παρουσία των διαδίκων και των πληρεξουσίων δικηγόρων τους, στις … 2014.