

**Άρειος Πάγος: 1212/2006**

**Πηγή: ΕΑΕΔ 43/2009 σελ. 535, ΔΕΝ 2006 σελ. 939, ΔΕΕ 2007 σελ. 89**

## ΑΛΛΑΓΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΒΑΡΔΙΑΣ – ΠΟΤΕ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

**Πρόεδρος:** ο κ. Θ. Αποστολόπουλος

**Εισηγητής:** ο κ. Ι. Δαβίλλας

**Δικηγόροι:** οι κ.κ. Δ. Ζερδελής – Διον. Δελαπόρτας

Επειδή, από το συνδυασμό των άρθρων 648, 652, 656 και 349 - 351 Α.Κ., και του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού και ειδικότερα να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας του μισθωτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχειρήσεως προς επίτευξη των σκοπών της. Έχει, δηλαδή, ο εργοδότης, ως διευθυντής της εκμετάλλευσής της εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα κρινόμενα από αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά δι' αυτήν κριτήρια.

Δεν επιτρέπεται όμως κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλ. κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που παρέχει στο μισθωτό, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση είτε, εμμένοντας στη σύμβαση, να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους, καθιστώντας αυτόν διαφορετικά υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας αυτής.

Μόνο το γεγονός της παροχής επί σειρά ετών της εργασίας σε ορισμένο ωράριο ή βάρδια, δεν σημαίνει, χωρίς άλλο, και ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζομένου μόνο στο ωράριο αυτό ή στη συγκεκριμένη βάρδια, ώστε η αλλαγή του ωραρίου ή της βάρδιας, που γίνεται από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Για να συμβεί τούτο απαιτείται να συντρέχουν και άλλα πραγματικά περιστατικά από τα οποία να συνάγεται σαφώς η βούληση του εργοδότη να διατηρήσει αμετάβλητο αυτό το ωράριο εργασίας ή αυτή την βάρδια του μισθωτού.

Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε εκ πλαγίου τις προαναφερόμενες διατάξεις των άρθρων 648, 652, 656, 281 και 349 - 351 Α.Κ., και του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955. Αφού δεν εκθέτει περιστατικά από τα οποία να συνάγεται σαφώς η βούληση της αναιρεσείουσας όπως στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας υπό τη μορφή της ελευθερίας καθορισμού του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας από τα μέρη διατηρήσει αμετάβλητη την τοποθέτηση του αναιρεσίβλητου στην τελευταία βάρδια, οπότε θα ήταν υποχρεωμένη να διατηρήσει και αυτή (βάρδια), ματαιώνοντας την αναδιάρθρωση της επιχειρήσεώς της, ακόμη και αν αυτή επιβαλλόταν από την ανάγκη προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, για λόγους καθαρά οικονομοτεχνικούς. Επίσης δεν αναφέρει αν η παραμονή του επί εξαετία στην ίδια βάρδια αποφασιζόταν από όργανο της αναιρεσείουσας, που ήταν αρμόδιο για την κατάρτιση της συμβάσεως και την μεταβολή των όρων αυτής. Συνεπώς, διέλαβε στην απόφασή του ανεπαρκείς αιτιολογίες στα ως άνω ουσιώδη για την έκβαση της δίκης ζητήματα και έτσι δεν καθίσταται εφικτός ο αναιρετικός έλεγχος περί της ορθής ή μη εφαρμογής των παραπάνω διατάξεων στη συγκεκριμένη περίπτωση.