

ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ

CyLaw | Αναφορικά μ'εμάς | Επικοινωνία



CYLAW

οχι δυνατοτητα ΔΕΔ
 για ατιμη ανατιμη
 αλλι φρασεολογια
 για λογαριασμο

Έρευνα - Κατάλογος Αποφάσεων - Εμφάνιση Αναφορών (Noteur on) - Αφαίρεση Υπογραμμίσεων

ΑΝΩΤΑΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
 ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ

(Πολιτική Έφεση Αρ. 207/2011)

13 Δεκεμβρίου 2016

(Π. ΠΑΝΑΓΗ, Γ.Ν. ΓΙΑΣΕΜΗ, Τ.Θ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ, ΔΔ.)

ELIAS MARINE CONSULTANTS LTD

Εφεσεϊόντων/Αιτητών

ΚΑΙ

SARAH KHOURY DAOU

Εφεσίβλητης/Καθ'ης η αίτηση

Σ. Βασιλείου, για τους Εφεσεϊόντες.
 Α. Σολουκίδου (κα), για την Εφεσίβλητη.

ΠΑΝΑΓΗ, Δ.: Η ομόφωνη απόφαση του Δικαστηρίου θα δοθεί από τον Τ.Θ. Οικονόμου, Δ.

Α Π Ο Φ Α Σ Η

ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ, Δ.: Η εφεσίβλητη, θέλοντας να παραιτηθεί οικειοθελώς από την εργασία της, έδωσε στους εφεσείοντες, εργοδότες της, την προνοούμενη, από τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας, τριών μηνών προειδοποίηση. Η παραίτησή της έγινε αποδεκτή υπό τον όρο ότι θα προσέφερε τις υπηρεσίες της για τους τρεις εκείνους μήνες. Προτού, όμως, συμπληρωθεί η προνοούμενη περίοδος, η εφεσίβλητη τερμάτισε τη σύμβαση εργοδότησής της.

Οι εφεσείοντες προσέφυγαν ακολούθως στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ), αξιώνοντας δήλωση ότι ο τερματισμός της συμφωνίας εργοδότησης από την εφεσίβλητη ήταν παράνομος και αντισυμβατικός, αποζημιώσεις και «πληρωμή αντί προειδοποίησης τριών μηνών».

Το Δικαστήριο εξέτασε προδικαστικά και αποδέχθηκε την ένσταση της εφεσίβλητης ότι εστερείτο δικαιοδοσίας να εκδικάσει την υπόθεση επειδή δικαιοδοσία έχει να εκδικάζει μόνο αιτήσεις που καταχωρούνται από εργοδοτούμενους εναντίον των εργοδοτών τους.

Το ΔΕΔ καθιδρύθηκε δια του άρθρου 12(1) του περί Ετησίων Αδειών Μετ'Απολαβών Νόμου, Ν. 8/1967, με αποκλειστική δικαιοδοσία τη διάγνωση και απόφαση επί των διαφορών που καθορίζονται στο εν λόγω άρθρο^[1]. Ως τέτοιες ορίζονται, κατά πρώτον, οι εργατικές διαφορές που αναφύονται συνεπεία της εφαρμογής του Ν. 8/1967 (εδάφιο (α)), αλλά και όλες οι εργατικές διαφορές που παραπέμπονται στο Δικαστήριο δυνάμει ρητής διατάξεως οποιουδήποτε άλλου νόμου ή κανονισμών (εδάφιο (β)), όπως και αυτοτελείς αξιώσεις που εγείρονται από τη σύμβαση εργασίας και περιλαμβάνουν απαιτήσεις για ετήσιες άδειες, δεδουλευμένο ημερομίσθιο, φιλοδώρημα, δέκατο τρίτο

μισθό και οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα προκύπτει από νόμο, κανονισμό, έθιμο, ατομική ή συλλογική σύμβαση (εδάφιον (ε)).

Το Δικαστήριο εξέτασε την περίπτωση υπό το φως των εδαφίων (β) και (ε) και απέκλεισε την εφαρμογή τους. Ο αποκλεισμός ήταν ορθός. Δεν θα σταθούμε όμως, στους ερμηνευτικούς λόγους που επικαλέστηκε το Δικαστήριο, εντάσσοντας τον προβληματισμό στα πλαίσια του Ν. 8/1967. Η αναζήτηση δικαιοδοσίας σε σχέση με παράνομο τερματισμό δεν μπορεί να γίνει στα πλαίσια του Νόμου περί Ετησίων Αδειών, για το λόγο και μόνο ότι σ'εκείνο το Νόμο καθιδρύθηκε το ΔΕΔ. Για θέματα παράνομου τερματισμού έχει θεσπιστεί ειδικός νόμος, ο περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμος, Ν. 24/1967, ο οποίος δια του άρθρου 30(1) παρέχει στο ΔΕΔ αποκλειστική δικαιοδοσία να αποφασίζει επί απασών των εργατικών διαφορών των αναφευομένων συνεπεία της εφαρμογής του. Είναι, συνεπώς, στα πλαίσια εκείνου του Νόμου που θα πρέπει να αναζητηθεί η απάντηση στο επίδικο ερώτημα, η οποία και προδιαγράφεται ήδη από τον πλήρη τίτλο του Νόμου που είναι:

«ΝΟΜΟΣ ΡΥΘΜΙΖΩΝ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΤΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ, ΠΡΟΝΟΩΝ ΠΕΡΙ ΕΛΑΧΙΣΤΩΝ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΔΩΝ ΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΚΑΘΙΔΡΥΩΝ ΤΑΜΕΙΟΝ ΔΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΩΜΗΝ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΚΗΡΥΤΤΟΝΤΑΙ ΩΣ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΕΣ»

Πέραν του εύγλωπτου τίτλου και των οριζομένων στο άρθρο 30, από το σύνολο των διατάξεων του Νόμου προκύπτει ότι βασικό αντικείμενο του ΔΕΔ είναι το δικαίωμα του εργοδοτουμένου σε αποζημίωση επί τω τερματισμώ της απασχόλησής του (άρθρο 3) και σε πληρωμή λόγω πλεονασμού (άρθρο 16). Ουδεμία ρύθμιση προβλέπει παροχή θεραπείας προς τον εργοδότη έναντι του εργοδοτουμένου, έτσι ώστε να μπορούσε να λεχθεί πως η έννοια «εργατική διαφορά που αναφύεται συνεπεία της εφαρμογής του

παρόντος Νόμου» περιλαμβάνει απαίτηση εργοδότη εναντίον εργοδοτούμενου. Η πρόνοια του άρθρου 7^[2] στην οποία παρέπεμψε ο ευπαίδευτος δικηγόρος των εφεσειόντων ως ρυθμίζουσα περίπτωση όπου ο τερματισμός της απασχόλησης επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδοτούμενου, δεν έχει την έννοια της θεσμοθέτησης θεραπείας υπέρ του εργοδότη, αλλά σκοπό έχει να συσχετίσει τον τερματισμό υπό του εργοδοτούμενου με τη διαγωγή του εργοδότη, με τέτοιο τρόπο ώστε ο τερματισμός αυτός, έστω και αν προέρχεται από τον εργοδοτούμενο, να θεωρείται ως τερματισμός υπό του εργοδότη για σκοπούς παράνομης απόλυσης, εάν ο εργοδοτούμενος νομίμως τερμάτισε λόγω της διαγωγής του εργοδότη. Πρόκειται δηλαδή και πάλι για πρόνοια που εντάσσεται στον όλο κοινωνικό χαρακτήρα του Νόμου ως μέτρο κοινωνικής ασφάλειας των εργαζομένων και ουδόλως μπορεί να εκληφθεί ως προσδίδουσα δικαιοδοσία για απαίτηση ενώπιον του ΔΕΔ εναντίον του εργοδοτούμενου, ως η εισήγηση.

Η τέτοια δομή του Νόμου αποκαλύπτει και το σκοπό του, όπως αυτός έχει αναγνωριστεί από τη νομολογία. Στην υπόθεση **Στυλιανίδης v. British American Insurance Co Ltd (1990) 1 AAD 517**, στην οποία παρέπεμψε το πρωτόδικο Δικαστήριο, διευκρινίστηκε ότι ο πρωταρχικός σκοπός του Ν. 24/1967 ήταν η προστασία των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων από το μονομερή τερματισμό της απασχόλησης τους ως μέτρο κοινωνικής ασφάλειας και τούτο χωρίς αποστέρηση των εργοδοτούμενων από πλέον εκτεταμένα δικαιώματα που δυνατόν να τους παρέχει το δίκαιο των συμβάσεων ή οποιοσδήποτε άλλος νόμος ή αρχή δικαίου. Για τον κοινωνικό χαρακτήρα της υπό εξέταση νομοθεσίας έγινε αναφορά και στην υπόθεση **Kanika Developments Ltd v. Λουκά (2004) 1 AAD 603**, στην οποία επίσης παρέπεμψε το πρωτόδικο Δικαστήριο:

«Πρέπει πάντως να λαμβάνει κανείς πάντοτε υπόψη ότι ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος, με τον οποίο ρυθμίζονται αυτές οι σχέσεις είναι νομοθέτημα κοινωνικού περιεχομένου που αποβλέπει στην προστασία του δικαιώματος εργασίας, δικαίωμα που αποτελεί σημαντική σύγχρονη κατάκτηση.»

Έχοντας αυτά κατά νου, θεωρούμε ότι το πρωτόδικο Δικαστήριο ορθά κατέληξε ότι στο Ν. 24/1967 δεν περιέχεται οποιαδήποτε πρόνοια που να δίδει στο ΔΕΔ δικαιοδοσία να αποφαινεται κατά πόσον ο τερματισμός της απασχόλησης με πρωτοβουλία του εργοδοτούμενου είναι παράνομος ή αντισυμβατικός και να επιδικάζει αποζημιώσεις στον εργοδότη. Τούτο είναι το αντικείμενο της έφεσης η οποία και θα αποτύχει.

Όμως, παρά την παραπάνω διαπίστωση, το πρωτόδικο Δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη ότι απαιτείται από το Νόμο ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης για νόμιμο τερματισμό απασχόλησης, όχι μόνο από τον εργοδότη (άρθρο 9), αλλά και από τον εργοδοτούμενο (άρθρο 10) θεώρησε ότι λόγω της υποχρέωσης αυτής του εργοδοτούμενου, έχει δικαιοδοσία να εξετάσει κατά πόσο η εφεσίβλητη τερμάτισε την απασχόλησή της κατά παράβαση του Νόμου.

Τούτο ήταν αντιφατικό με την προηγούμενη κατάληξη του Δικαστηρίου, αλλά και αντινομικό με τη διαπίστωσή του ότι δεν θα μπορούσε να αποδώσει οποιαδήποτε θεραπεία αποζημίωσης στους εφεσείοντες. Θεώρησε, όμως, ότι δεν ετίθετο θέμα έλλειψης καθ'ύλην αρμοδιότητας και ότι θα μπορούσε να εξετάσει το ζήτημα σε μεταγενέστερο στάδιο.

Όντως ο Νόμος αναγνωρίζει την υποχρέωση και του εργοδοτούμενου για παροχή προειδοποίησης για νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης εκ μέρους του. Αυτή, όμως, η προειδοποίηση στα πλαίσια του Νόμου δεν μπορεί να έχει την έννοια ότι δημιουργεί δικαιοδοσία στο ΔΕΔ για εξέταση αξίωσης για την οποία δεν προβλέπεται θεραπεία.

Τέτοια αξίωση μπορεί να βρει έρεισμα στις γενικές αρχές του δικαίου. Το πρωτόδικο Δικαστήριο παρέπεμψε σε αναφορά από τα *Halsbury's Laws of England, 4th Edition, Reissue, Vol. 16(1B), σελ. 64, παρ. 608*, σύμφωνα με την οποία, η αποχώρηση του

εργοδοτούμενου από την εργασία, χωρίς την προβλεπόμενη από τη μεταξύ τους σύμβαση προειδοποίηση, συνιστά παράβαση σύμβασης για την οποία ο εργοδότης μπορεί να ενάξει τον εργοδοτούμενο. Τέτοια υποχρέωση, όμως, είτε δυνάμει σύμβασης, είτε δυνάμει του Νόμου, δεν προϋποθέτει και αναγνώριση δικαιοδοσίας από το ΔΕΔ προς απόδοση αποζημιώσεων λόγω παράβασης της υποχρέωσης. Αυτό ήταν το αντικείμενο της αντέφεσης η οποία θα επιτύχει.

Αναφορικά με τα έξοδα, το πρωτόδικο Δικαστήριο, για τους λόγους που εξήγησε, κατέληξε να μην επιδικάσει έξοδα. Το ζήτημα αυτό δεν καλύπτεται από την έφεση ή την αντέφεση.

Η έφεση απορρίπτεται με έξοδα €2500 υπέρ της εφεσίβλητης και εναντίον των εφεσειόντων, πλέον ΦΠΑ. Η αντέφεση επιτυγχάνει χωρίς διαταγή για έξοδα.

Ως αποτέλεσμα, το ΔΕΔ στερείται δικαιοδοσίας και η υπόθεση να τεθεί ενώπιόν του για τα περαιτέρω.

Π. Παναγή, Δ.

Γ.Ν. Γιασεμής, Δ.

Τ.Θ. Οικονόμου, Δ.

/ΚΧ»Π

[1] Αργότερα η δικαιοδοσία του επεκτάθηκε, ως κατωτέρω αναφέρεται, δια του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, Ν. 24/1967.

[2] **«Τερματισμός υπό του εργοδοτούμενου**

(7)-(1) Όταν εργοδοτούμενος νομίμως τερματίζη την απασχόλησιν του παρ'εργοδότη λόγω της διαγωγής του εργοδότου, τότε ο τερματισμός ούτος θεωρείται ως τερματισμός υπό του εργοδότου υπό την έννοιαν του άρθρου 3.

(2) Καθ'οιανδήποτε ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών διαδικασίαν δυνάμει του παρόντος άρθρου τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ότι ο εργοδοτούμενος δεν ετερμάτισε την απασχόλησιν του νομίμως.»

[cylaw.org](http://www.cylaw.org): Από το ΚΙΝΟΠ/CyLii για τον Παγκύπριο Δικηγορικό Σύλλογο