

30 Ιουνίου, 1990

[ΠΙΚΗΣ, ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ, ΧΡΥΣΟΣΤΟΜΗΣ, Δ/στές]

ΣΤΕΛΙΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΙΔΗΣ,

*Εφεσείων,*

v.

BRITISH AMERICAN INSURANCE CO. LTD.,

*Εφεσίβλητων.*

(Πολιτική Έφεση Αρ. 7724).

5 *Άδικη απόλυση — Σύμβαση εργοδοτήσεως αορίστου διάρκειας — Αγωγή αποζημιώσεων ενώπιον Επαρχιακού Δικαστηρίου — Κατά πόσο το τελευταίο μπορούσε να εφαρμόσει τον Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμο — Αρνητική η απάντηση στο ερώτημα — Μέτρο αποζημιώσεων — Η περίοδος προειδοποίησεως κυμαίνεται από 1 μέχρι 12 μήνες.*

10 Ο Εφεσείων απελύθη από την Εφεσίβλητη Ασφαλιστική Εταιρεία μετά από 16 χρόνια υπηρεσία, αφού είχε ανέλθει όλα τα σκαλιά της ιεραρχίας της τελευταίας μέχρι και της θέσεως του Διευθυντή Μεσογείου.

15 Η κυρία θέση του Εφεσείοντος ήταν ότι η εργοδότησή του ήταν ωρισμένης διάρκειας μέχρι συμπληρώσεως του 60ού έτους της ηλικίας του και ότι επομένως, εφόσον κατά τον χρόνο της απολύσεως ήταν ηλικίας 45 ετών το μέτρο των αποζημιώσεων έπρεπε να είχε βάση 15 ετών μισθούς.

20 Το Επαρχιακό Δικαστήριο, ενώπιον του οποίου ενήγαγε την Εφεσίβλητη ο Εφεσείων, δεν δέχθηκε την εν λόγω άποψη. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδότηση ήταν αορίστου διάρκειας και ως αποτέλεσμα επεδίκασε αποζημιώσεις ίσες με μισθό και ωφελήματα ενός έτους, πλέον μισθό 6 εβδομάδων, για την περίοδο προειδοποίησεως.

25 Με την παρούσαν Έφεση ο Εφεσείων αμφισβήτησε την ορθότητα του συμπεράσματος ότι η εργοδότησή του ήταν αορίστου διάρκειας και κυρίως επικαλούμενος τους Κανονισμούς του Ταμείου Προνοίας και του Ταμείου Συντάξεων της Εφεσείουσας, που προνοούσαν συνταξιοδότηση επί τη αφυπηρητήσει υπαλλήλου, την οποίαν και καθόριζαν στο 60όν έτος. Επιπρόσθετα ο Εφεσείων παρεπονέθη ότι εν πάση περιπτώσει το νομικό υπόβαθρο της απόφάσεως ήταν λανθασμένο, γιατί ο Περί Τερματισμού Απασχολήσε-

ως Νόμος δεν επίγχανε εφαρμοστέος.

Το Ανώτατο Δικαστήριο, απορρίπτοντας την Έφεση, αποφάσισε:

1. Η μαρτυρία του ιδίου του Εφeseιοντος σχετικά με την περίοδο εργοδοτήσεως υπήρξε μάλλον νεφελώδης. Τα έγγραφα των Κανονισμών των δύο ταμείων δεν ρυθμίζουν τους όρους εργοδότησης, αλλά τις προϋποθέσεις για την απόκτηση των ευεργετημάτων, που εξασφαλίζουν. Μπορεί εύλογα να δημιουργούσαν προσδοκίαν εργοδοτήσεως μέχρι συμπληρώσεως του 60ού, αλλά τούτο δεν μπορεί να εξισωθεί με υποχρέωση του Εργοδότη να εργοδοτήσει τον Εφeseιοντα μέχρι του 60ού της ηλικίας του. Οι όροι συμβάσεως καθορίζονται από το περιεχόμενό της. Στην παρούσαν περίπτωση τα ενώπιον του Δικαστηρίου στοιχεία ενίσχυαν την θέση της Εφeseιβλητης περί συμβάσεως αορίστου διαρκείας.

2. Το έννομον αποτέλεσμα του άρθρου 30 του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, 1967 (Ν.24/67) είναι:

(α) Διαφορές, που αφορούν παραβίαση δικαιωμάτων εκ του εν λόγω Νόμου υπάγονται στην αποκλειστική δικαιοδοσίαν του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

(β) Το διασφαλιζόμενο από το εδάφιο 2 του άρθρου δικαίωμα προσφυγής σε Επαρχιακό Δικαστήριο εξυπακούει ευχέρεια διεκδικήσεως αποζημιώσεων βάσει άλλου νόμου ή αρχών δικαίου.

(γ) Το δικαίωμα διεκδικήσεως αποζημιώσεων πέραν των ορίων του εν λόγω Νόμου υποδηλώνει δικαίωμα διεκδικήσεως αποζημιώσεων ανεξάρτητα και έξω από το πλαίσιο του εν λόγω Νόμου.

(δ) Ο εν λόγω Νόμος δεν επηρεάζει ή καταργεί τον περί Συμβάσεων Νόμο, Κεφ.149 ή τις αρχές του Κοινού Δικαίου, στον βαθμό, που ρυθμίζουν σχέσεις εργασίας ή τις συνέπειες της διαρρηξείας των. Ο πρωταρχικός σκοπός του εν λόγω Νόμου ήταν η προστασία των δικαιωμάτων των εργοδοτούμένων. Θα ήταν αντινομία, αν ο νόμος αφαιρούσε απ' αυτούς πλέον εκτεταμένα δικαιώματα, που δυνατόν να έχουν βάσει του Δικαίου των Συμβάσεων ή άλλων νομικών αρχών.

3. Ο καθορισμός των δικαιωμάτων του Εφeseιοντος έγινε με βάση εσφαλμένο νομικό πλαίσιο.

4. Σύμβαση εργοδοτήσεως αορίστου διαρκείας υπόκειται σύμφωνα με το Αγγλικό Κοινόν Δίκαιον, που εφαρμόζεται στην Κύπρο δυνάμει του άρθρου 29 (1)(γ) του Περί Δικαστηρίων Νόμου, 1960 (Ν.14/60) σε τερματισμό με την παροχήν λογικής προειδοποίησεως.

5. Τι συνιστά λογικήν προειδοποίηση εξαρτάται από την φύση

5 της εργασίας, την ζήτηση των υπηρεσιών, εκείνων, που μπορεί να προσφέρει ο εργαζόμενος στην ελεύθερη αγορά, και την διάρκεια της εργοδότησής του. Κυμαίνεται σύμφωνα με την νομολογία από 1 μέχρι 12 μήνες. Περίοδος 12 μηνών εξυπακούεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κυρίως για διευθυντικές θέσεις.

6. Ενόψει των ανωτέρω και εφόσον επεδικάσθησαν αποζημιώσεις για χρονικήν περίοδο μεγαλύτεραν του έτους η Έφεση πρέπει να απορριφθεί.

10

*Η Έφεση απορρίπτεται. Ουδεμία διαταγή για έξοδα.*

Αναφερόμενη υπόθεση:

*Dobie v. Burns International [1984] 3 All E.R. 333.*

**Έφεση.**

15 Έφεση από τον ενάγοντα κατά της απόφασης του Επαρχιακού Δικαστηρίου Λευκωσίας (Χατζητσαγγάρης, Π.Ε.Δ. και Κραμβής, Ε.Δ.) που δόθηκε στις 17 Αυγούστου, 1988 (Αρ. Αγωγής 343/86) με την οποία επιδικάστηκε στον ενάγοντα το ποσό των £27,306.- σαν αποζημιώσεις για διάρρηξη εκ μέρους των εναγομένων της σύμβασης εργο-  
20 δότησής του που προέκυψε από τον πρόωρο τερματισμό της.

*Α. Μαρκίδης, για τον εφεσείοντα.*

*Ξ. Κληρίδης, για τους εφεσίβλητους.*

*Cur. adv. vult.*

25 **ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ:** Η απόφαση του Δικαστηρίου θα δοθεί από τον Δικαστή κ. Γ.Μ. Πική.

30 **ΠΙΚΗΣ Δ.** Μετά από 16ετή και πλέον εργοδότηση του εφεσείοντα στην ασφαλιστική εταιρεία των εφεσίβλητων, στις 29.9.85 οι εργοδότες τερμάτισαν τις υπηρεσίες του χωρίς προειδοποίηση ή λόγο.

Όπως αναγνώρισαν οι εφεσίβλητοι οι υπηρεσίες του

τερματίστηκαν για να ανανεωθεί η διεύθυνση του κλάδου των εργασιών τους στην Κύπρο και τη Μεσόγειο. Όταν τον απέλυσαν ο εφεσείων ήταν ηλικίας 45 χρόνων και υπηρετούσε ως Γενικός Διευθυντής Μεσογείου. Στο στάδιο της υπηρεσίας του ο εφεσείων ανήλθε όλα τα σκαλοπάτια της υπαλληλικής ιεραρχίας της εταιρείας στην Κύπρο και στη γύρω περιοχή. Ξεκίνησε το 1969 ως παραγωγός ασφαλειών. Τον επόμενο χρόνο προάχθηκε σε υπεύθυνο του προσωπικού και δύο χρόνια αργότερα σε διευθυντή του γραφείου της Λευκωσίας. Το 1977 ανέλαβε ως διευθυντής Κύπρου και τον επόμενο χρόνο διευθυντής Μεσογείου. Από το 1980 μέχρι τον τερματισμό των υπηρεσιών του υπηρέτησε ως γενικός διευθυντής Μεσογείου.

Με την αγωγή του στο Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας ο εφεσείων αξίωσε αποζημιώσεις για διάρρηξη εκ μέρους των εφεισιβλήτων της σύμβασης εργοδότησής του που προέκυψε από τον πρόωρο τερματισμό της. Η θέση του, όπως προσδιορίστηκε στην απαίτησή του, ήταν ότι η σύμβαση ήταν καθορισμένης διάρκειας και πρόβλεπε την εργοδότησή του μέχρι το 60ό έτος της ηλικίας του. Ως αποτέλεσμα του πρόωρου τερματισμού της ο εφεσείων υπέστη, σύμφωνα με τους ισχυρισμούς του, απώλειες και ζημιά ίσες με τις απολαβές του για τα επόμενα 15 χρόνια της υπηρεσίας του. Οι εφεισιβλήτοι αρνήθηκαν τους ισχυρισμούς του, συγκεκριμένα ότι η σύμβαση εργοδότησης του εφεσείοντα ήταν καθορισμένης διάρκειας· πρόβαλαν τη θέση ότι ήταν ακαθόριστης διάρκειας υποκείμενη σε τερματισμό μετά από λογική προειδοποίηση. Και επειδή τερμάτισαν τις υπηρεσίες του χωρίς να δώσουν την αναμενόμενη προειδοποίηση, προσέφεραν στον εφεσείοντα ποσό £30,000.- ως αποζημίωση, ποσό το οποίο ο τελευταίος δεν αποδέχθηκε.

Το πρωτόδικο Δικαστήριο απόρριψε τη θέση του εφεσείοντα ότι η σύμβαση εργοδότησής του ήταν καθορισμένης διάρκειας. Μετά την εξέταση της προφορικής και γραπτής μαρτυρίας έκρινε ότι η σύμβαση ήταν ακαθόριστης διάρκειας υποκείμενη σε τερματισμό μετά από λογική προειδοποίηση. Και εφόσον δε δόθηκε η αναγκαία προειδο-

ποίηση, ο εφεσείων εδικαιούτο στις αποζημιώσεις που προβλέπει ο Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος 1967 (Ν. 24/67 όπως τροποποιήθηκε) για τον χωρίς αποχρώντα λόγο τερματισμό της εργασίας του. Η αποζημίωση καθορίστηκε σε £27,306, ποσό ίσο με (α) τις απολαβές και ωφελήματα ενός έτους - £24,273.- και πρόσθετα (β) με μισθό έξι εβδομάδων (αντί προειδοποίησης) - £3,033.-

5 Στη μαρτυρία του ενώπιον του πρωτόδικου Δικαστηρίου ο εφεσείων υποστήριξε ότι η διάρκεια της εργοδότησης του είχε καθορισθεί με προφορική συμφωνία μεταξύ του και των εργοδοτών του. Αυτή συνομολογήθηκε, όπως

10 είπε, με αξιωματούχο της εφεσίβλητης εταιρείας. Η μαρτυρία του για τις συνθήκες κάτω από τις οποίες είχε καταρτισθεί αυτή η συμφωνία ήταν, κρινόμενη με επιείκεια,

15 ασαφής. Δεν επεδίωξε, όπως είπε, τη βεβαίωσή της με την καταχώρησή της σε γραπτό κείμενο, ενόψει της βεβαίωσης που παρεχόταν για την ύπαρξή της από το σχέδιο ασφάλισης του προσωπικού (superannuation plan) (τεκμήριο 22)

20 και τους όρους του Ταμείου Προνοίας του προσωπικού (τεκμήριο 42) καθώς και προτάσεις που του είχαν υποβληθεί από τους εργοδότες του στο παρελθόν για την αναθεώρηση των όρων υπηρεσίας του (τεκμήριο 24). Την πεποίθηση του εφεσείωντα ότι η χρονική διάρκεια της σύμβασης του επεκτεινόταν μέχρι τα εξήντα του χρόνια, ενδυνάμωσε

25 και η γνώση ότι πολλά μέλη του ανώτερου προσωπικού είχαν αφυπηρέτησει σ' εκείνη την ηλικία που συνιστά και το υποχρεωτικό όριο αφυπηρέτησης όλων των μελών του προσωπικού.

30 Τη θέση των εφεσιβλήτων υποστήριξε με προφορική μαρτυρία ενώπιον του πρωτόδικου Δικαστηρίου ο κ. Van Zanden, πρώην αξιωματούχος της εταιρείας (Senior Vice-President) που είχε χειριστεί στο παρελθόν και ήταν ενήμερος για τους όρους εργασίας του εφεσείωντα. Ο μάρτυρας

35 όχι μόνο αρνήθηκε την ύπαρξη ρητής ή εξυπακουόμενης συμφωνίας για την εργοδότηση του εφεσείωντα μέχρι το 60ό έτος της ηλικίας του, αλλά κατάθεσε ότι η εργοδότηση του προσωπικού για καθορισμένη διάρκεια αντίκειται στην πολιτική της εταιρείας. Επίσης στις περιπτώσεις που

η εργοδότηση του προσωπικού των εφεσίβλητων στην Κύπρο διέπεται από γραπτή συμφωνία η διάρκεια της εργοδότησης δεν καθορίζεται στη σύμβαση αλλά υπόκειται σε τερματισμό μετά από προειδοποίηση ενός μηνός. Το γεγονός αυτό έγινε παραδεκτό ή δεν αμφισβητήθηκε από τον εφεσείοντα. 5

Το πρωτόδικο Δικαστήριο έκρινε τη μαρτυρία του εφεσείοντα αναφορικά με τη χρονική διάρκεια της εργοδότησης του νεφελώδη και αβάσιμη. Εξάλλου τα έγγραφα στα οποία βασίστηκε ο εφεσείων δεν καταμαρτυρούσαν, όπως κατέληξε το Δικαστήριο, την ύπαρξη καθολικής πολιτικής της εταιρείας για την εργοδότηση των μελών του προσωπικού μέχρι το 60ό έτος. Η μαρτυρία του κ. Zanden κρίθηκε αξιόπιστη και σε αρμονία με το σύνολο των στοιχείων που κατατέθηκαν στο δικαστήριο και που έτειναν να ρίψουν φως στην πολιτική των εφεσιβλήτων για τη χρονική διάρκεια εργοδότησης του προσωπικού γενικά, και της εργοδότησης του εφεσείοντα ειδικά. Σύμφωνα με τα ευρήματα του Δικαστηρίου η μεταξύ των μερών σύμβαση ήταν ακαθόριστης χρονικής διάρκειας υποκείμενη σε τερματισμό μετά από λογική προειδοποίηση. Και επειδή δε δόθηκε η αναγκαία προειδοποίηση ο εφεσείων δικαιούτο στις αποζημιώσεις που προβλέπει ο Ν.24/67 για τον άνευ λόγου τερματισμό της απασχόλησής του. Με την έφεση αμφισβητούνται: 10 15 20 25

(α) Τα ευρήματα του πρωτόδικου δικαστηρίου ως προς την αξιοπιστία των δυο μαρτύρων και γενικά το εύρημα για τη χρονική διάρκεια της σύμβασης,

και στην περίπτωση που ο λόγος αυτός κρίνεται ανεδαφικός, 30

(β) το νομικό πλαίσιο καθορισμού των αποζημιώσεων για τις οποίες είναι υπόλογος ο εργοδότης. Σύμφωνα με την εισήγηση του εφεσείοντα η αγωγή του δεν εδράζεται στα δικαιώματα που του παρέχει ο Ν.24/67 αλλά σε εκείνα που απορρέουν από τον Περί Συμβάσεων Νόμο Κεφ. 149 και τις γενικές αρχές δικαίου. 35

Η έφεση εναντίον των ευρημάτων του Δικαστηρίου έχει ως λόγο (α) την παράλειψη διεξοδικής εξέτασης της μαρτυρίας και (β) την εσφαλμένη ερμηνεία των εγγράφων που κατατέθηκαν. Εξέταση της μαρτυρίας θα απέληγε, σύμφωνα με τον εφεσείοντα, σε αποδοχή της θέσης του ότι η σύμβαση εργοδότησής του ήταν καθορισμένης διάρκειας. Αξιολόγησή τους με ορθή ερμηνεία του περιεχομένου τους θα μπορούσε εύλογα σύμφωνα με τον εφεσείοντα να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι εξυπακούεται υποχρέωση των εργοδοτών για εργοδότηση του προσωπικού της εταιρείας μέχρι το 60ό έτος στην απουσία αποχρώντος λόγου για προγενέστερο τερματισμό της εργοδότησής τους. Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην παράγραφο 4 του σχεδίου ασφάλισης και στον Κ.13 των Κανονισμών που διέπουν τη λειτουργία του Ταμείου Προνοίας. Τα έγγραφα αυτά, έγινε εισήγηση, φανερώνουν όχι μόνο την πολιτική της εταιρείας για την ασφάλιση του προσωπικού, αλλά καταδεικνύουν επίσης και τους όρους εργοδότησής του.

Αντίθετα ο κ. Κληρίδης υποστήριξε ότι κανένα από τα έγγραφα που κατατέθηκαν δε ρυθμίζει τους όρους εργοδότησης του προσωπικού, ούτε υποδηλώνει άμεσα ή έμμεσα ότι τα μέλη του προσωπικού εργοδοτούνται μέχρι τα 60 τους χρόνια.

Εξετάσαμε το περιεχόμενο των εγγράφων που έχουν κατατεθεί και έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα:

Πρώτο, κανένα από τα έγγραφα δεν αποβλέπει (εκ της φύσης του) στον καθορισμό των όρων εργοδότησης του προσωπικού γενικά ή οποιασδήποτε τάξης του ειδικά. Το σχέδιο ασφάλισης και οι κανονισμοί του Ταμείου Προνοίας προσδιορίζουν τις προϋποθέσεις για την απόκτηση των ενεργητημάτων που εξασφαλίζουν. Εύλογα θα μπορούσαν να διεγείρουν προσδοκία για τη συνέχιση της εργοδότησης μέχρι του ορίου αναγκαστικής αφυπηρέτησης, η οποία όμως δε μπορεί να εξισωθεί με υποχρέωση για την εργοδότηση του προσωπικού μέχρι την ηλικία εκείνη (60ό έτος). Τουναντίον μπορεί να λεχθεί ότι τα σχέδια, στο βαθμό που ρίπτουν φως στο θέμα, υποστηρίζουν το αντί-

θετο με την αναφορά που γίνεται στο κείμενό τους στα δικαιώματα του προσωπικού σε περίπτωση αποχώρησης πριν το ανώτατο όριο αφυπηρέτησης. Ο καθορισμός ανώτατου ορίου αφυπηρέτησης δε δεσμεύει αφ' εαυτού την εταιρεία να παράσχει εργοδότηση στο προσωπικό μέχρι την ηλικία εκείνη. Η αναφορά στο δρό έτος ως το ανώτατο όριο αφυπηρέτησης δεν εξυπακούει άμεσα ή έμμεσα υποχρέωση για εργοδότηση των μελών του προσωπικού μέχρις εκείνη την ηλικία. 5

Ως θέμα αρχής η διάρκεια σύμβασης εργασίας καθορίζεται από τους όρους της. Στο βαθμό που η πολιτική της εταιρείας σχετικά με τους όρους εργοδότησης του προσωπικού μπορεί να διαφωτίσει το θέμα το οποίο εξετάζεται, τα στοιχεία που είχαν τεθεί ενώπιον του πρωτόδικου Δικαστηρίου συνηγορούσαν υπέρ των θέσεων των εφεσιβλήτων. Ότι δηλαδή πολιτική της εταιρείας ήταν η εργοδότηση του προσωπικού για ακαθόριστο χρονικό διάστημα και ότι η σύμβαση εργασίας υπόκειτο σε τερματισμό μετά από λογική προειδοποίηση. Η μαρτυρία του εφεσείοντα εύλογα κρίθηκε από το Δικαστήριο ως ασαφής και αόριστη. Η κατάληξη στην οποία αγόμεθα είναι ότι δεν υπάρχει πεδίο για παρέμβαση με τα ευρήματα αξιοπιστίας και γενικότερα τα ευρήματα του πρωτόδικου δικαστηρίου ως προς τα πρωτογενή γεγονότα. Σύμφωνα μ' αυτά η μεταξύ των μερών συμφωνία για τη διάρκεια της εργοδότησης του εφεσείοντα ήταν ακαθόριστης χρονικής διάρκειας υποκείμενη σε τερματισμό μετά από λογική προειδοποίηση. Με τη διαπίστωση αυτή καταρρέει ο πρώτος και κύριος λόγος της έφεσης. Παρόλο που η αγωγή του εφεσείοντα δεν είχε διαζευκτική βάση το κενό δεν κρίθηκε από το Δικαστήριο ότι δημιουργούσε κώλυμα στην εξέταση και επίλυση της διαφοράς ως προς τις αποζημιώσεις που ο εφεσείων edικαιούτο για τη διάρρηξη εκ μέρους των εφεσιβλήτων της σύμβασης στο βαθμό που επέβαλλε την παροχή λογικής προειδοποίησης για τον τερματισμό των υπηρεσιών του. Προφανώς διότι έκρινε ότι το μείζον περιλαμβάνει και το ελάχισον. Το θέμα δε θα μας απασχολήσει διότι δεν έχει υποβληθεί αντέφεση και συνεπώς δεν εγείρεται στο σημείο αυτό θέμα προς εξέταση στα πλαίσια της δευτεροβάθμιας 35

δικαιοδοσίας μας.

5 Ό,τι θα μας απασχολήσει είναι ο δεύτερος λόγος της έφεσης, δηλαδή κατά πόσο οι αποζημιώσεις καθορίστηκαν μέσα στο σωστό νομικό πλαίσιο και βάσει των ορθών αρχών δικαίου σε σχέση πάντα με το ύψος των αποζημιώσεων που απονεμήθηκαν.

10 Η εισήγηση του εφεσείοντα είναι ότι ο Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος δεν τυγχάνει εφαρμογής. Εφόσον ο εφεσείων δε διεκδικεί, όπως εξήγησε ο κ. Μαρκίδης, αποζημιώσεις βάσει του Ν.24/67 οι διατάξεις του δεν τυγχάνουν εφαρμογής. Η αγωγή του εφεσείοντα εδράζεται σε παράβαση σύμβασης και οι διεκδικήσεις του βασίζονται στον Περί Συμβάσεων Νόμο Κεφ. 149 και τις γενικές αρχές δικαίου. Το κείμενο του άρθρου 30 του Ν.24/67  
15 (όπως τροποποιήθηκε από τον Ν.6/73) αίρει οποιαδήποτε αμφιβολία, εισηγήθηκε ο κ. Μαρκίδης, ως προς το δικαιοκώ πλαίσιο της αγωγής και του καθορισμού των αποζημιώσεων. Με την αγωγή του στο Επαρχιακό Δικαστήριο ο εφεσείων προέβη σε ανέκκλητη εκλογή για τον καθορισμό των δικαιωμάτων του, που προέκυψαν από τη διάρρηξη της σύμβασης εργοδότησης βάσει του δικαίου των συμβάσεων.  
20

25 Αντίθετα ο κ. Κληρίδης υποστήριξε τη θέση η οποία υιοθετήθηκε από το πρωτόδικο δικαστήριο και εισηγήθηκε ότι βασίζεται σε ορθή εκτίμηση των κανόνων δικαίου για τον καθορισμό των αποζημιώσεων για τον άνευ λόγου τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτουμένου. Σύμφωνα με την εισήγησή του το δικαίωμα για αποζημιώσεις, καθώς και ο καθορισμός των αποζημιώσεων που μπορεί  
30 να διεκδικηθούν για τον άνευ λόγου τερματισμό απασχόλησης, διέπονται και ρυθμίζονται αποκλειστικά από τις διατάξεις του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.

35 Το θέμα το οποίο εγείρεται και πρέπει να αποφασισθεί δεν έχει αντιμετωπισθεί άμεσα, όπως μας πληροφόρησαν οι δικηγόροι και των δύο πλευρών, σε οποιαδήποτε προγενέστερη απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου. Γι' αυτό

δεν ήταν σε θέση να διαφωτίσουν το θέμα με αναφορά στη νομολογία. Κρίνουμε σκόπιμο, πριν προχωρήσουμε στην εξέταση του σημαντικού θέματος που έχει εγερθεί, να παραθέσουμε τις διατάξεις του άρθρου 30 του Ν.24/67 (όπως τροποποιήθηκε με το Ν.6/73).

5

"30(1) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών κέκτηται αποκλειστικήν αρμοδιότητα να αποφασίζει επί απασών των εργατικών διαφορών των αναφευομένων συνεπειά της εφαρμογής του παρόντος Νόμου ή οιοωνδήποτε Κανονισμών εκδοθέντων δυνάμει αυτού ή αμφοτέρων, περιλαμβανομένου και παντός παρεμπίπτοντος ή συμπληρωματικού προς τοιαύτας διαφοράς θέματος.

10

(2) Ουδέν των εν τω παρόντι άρθρω ερμηνεύεται ως επηρεάζον το δικαίωμα εργοδοτουμένου όπως, αναφορικάς προς τερματισμόν απασχολήσεως, προσφύγη εις το Επαρχιακόν Δικαστήριο της Επαρχίας εν η ο εργοδοτούμενος ηργοδοτείτο κατά τον χρόνον καθ' ον ανέκυψεν η διαφορά εις περίπτωσιν καθ' ην η αξίωσις αυτού είναι δι' αποζημιώσεις υπερβαινούσας τας διά του παρόντος Νόμου δυνάμενας να διεκδικηθώσι:

15

20

Νοείται ότι ο εργοδοτούμενος δεν δύναται να προσφύγη εις το Επαρχιακόν Δικαστήριο εάν έχει υποβάλη αίτησιν εις το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δυνάμει του παρόντος Νόμου και ότι, εάν ούτος προσφύγη εις το Επαρχιακόν Δικαστήριο, δεν δικαιούται να υποβάλη αίτησιν εις το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δυνάμει του παρόντος Νόμου.

25

(3) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών κέκτηται εξουσίαν όπως, κατά την απόλυτον κρίσιν του Προέδρου αυτού, επιληφθή εκ νέου υποθέσεως τινός, ή αναθεωρήση οιοωνδήποτε απόφασιν επί οιοασδήποτε πληρωμής γενομένης υπό του Ταμείου κατά πάντα χρόνον, εάν τούτο θεωρηθή υπό του Προέδρου ως ορθόν και δίκαιον."

30

Ως θέμα γραμματικής ερμηνείας και ορθολογιστικής ταξινόμησης των προνοιών του άρθρου 30, προκύπτουν

35

κατά τη γνώμη μας τα εξής:

5 (1) Διαφορές που αφορούν την παραβίαση δικαιωμάτων που παρέχει ο Ν.24/67 ανάγονται αποκλειστικά στη δικαιοδοσία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Κανένα άλλο δικαστήριο, συμπεριλαμβανομένου και του Επαρχιακού Δικαστηρίου, δεν έχει αρμοδιότητα να επιλύσει διαφορές που αναφύονται στην εφαρμογή του νόμου αυτού.

10 (2) Το δικαίωμα εργοδοτούμενου να προσφύγει στο Επαρχιακό Δικαστήριο που ρητά διασφαλίζεται από το άρθρο 2, εξυπακούει ευχέρεια διεκδίκησης αποζημιώσεων βάσει άλλου νόμου ή αρχών δικαίου. Διαφορετικά στο δικαίωμα το οποίο παρέχεται θα ήταν άνευ αντικειμένου ενόψει της αποκλειστικής καθ' ύλην αρμοδιότητας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών προς επίλυση διαφορών που αναφύονται στη διεκδίκηση δικαιωμάτων που παρέχει ο Ν.24/67.

15 (3) Το δικαίωμα για τη διεκδίκηση αποζημιώσεων (για τον άνευ λόγου τερματισμό απασχόλησης) πέραν του ορίου που προβλέπεται στο Ν.24/67, υποδηλώνει την ύπαρξη δικαιώματος για τη διεκδίκηση αποζημιώσεων ανεξάρτητα και έξω από το πλαίσιο του νόμου αυτού.

20 (4) Ο Περί Τερματισμού απασχόλησεως νόμος δεν καταργεί ούτε περιορίζει τις διατάξεις του Κεφ. 149 ή την εφαρμογή των αρχών του Κοινού δικαίου (άρθρο 29(1)(γ) Ν.14/60) στο βαθμό που διέπουν συμβάσεις εργασίας ή τις συνέπειες από τη διάρρηξή τους.

25 Ο πρωταρχικός σκοπός του περί Τερματισμού Απασχόλησεως Νόμου είναι η προστασία του εργοδοτούμενου από τον μονομερή τερματισμό της απασχόλησής του ως μέτρο κοινωνικής ασφάλειας. Θα αποτελούσε αντινομία προς τους σκοπούς του νόμου η αποστέρηση του εργοδοτούμενου πλέον εκτεταμένων δικαιωμάτων που δυνατό να του παρέχει το δίκαιο των συμβάσεων ή οποιοσδήποτε άλλος νόμος.

Καταλήγουμε ότι η απόφαση του πρωτόδικου δικαστηρίου ως προς το πλαίσιο καθορισμού των δικαιωμάτων του εφεσεύοντα για την άνευ προειδοποίησως απόλυσή του από τους εφεσιβλήτους κρίθηκε μέσα σε εσφαλμένο νομικό πλαίσιο. Σύμφωνα με τα ευρήματα του Δικαστηρίου οι εφεσίβλητοι είχαν διαρρήξει τη μεταξύ τους σύμβαση λόγω παράλειψης να δώσουν σ' αυτόν την εξυπακουόμενη λογική προειδοποίηση για τερματισμό των υπηρεσιών του. 5

Σύμβαση εργοδότησης υπαλλήλου, ακαθόριστης χρονικής διάρκειας υπόκειται, σύμφωνα με τις σχετικές αρχές του αγγλικού κοινού δικαίου (ενσωματώνονται στο Κυπριακό δίκαιο με τις πρόνοιες του άρθρου 29(1)(γ) του Ν.14/60), σε τερματισμό κατόπιν λογικής προειδοποίησης. Το θέμα εξετάζεται και αναλύεται στα συγγράμματα Chitty on Contract, vol. 2, 25th ed., σελίδα 712 and seq. καθώς και στο Halsbury's Laws of England, 4th ed., vol. 16, para. 607 and seq. Εντάσσοντας το θέμα στο ακριβές δικαίικό του πλαίσιο η αρχή η οποία ισχύει είναι η εξής. Σύμβαση εργοδότησης υπαλλήλου ακαθόριστης χρονικής διάρκειας υπόκειται σε εξυπακουόμενο όρο για εκατέρωθεν ευχέρεια των μερών να τερματίσουν τη σύμβαση κατόπιν λογικής προειδοποίησως. Τι συνιστά λογική προειδοποίηση εξαρτάται από τη φύση της εργασίας, τη ζήτηση των υπηρεσιών ανάλογες με εκείνες που μπορεί να προσφέρει (ο εργοδοτούμενος) στην ελεύθερη αγορά, καθώς και τη διάρκεια της εργοδότησής του. Βοηθητική στον καθορισμό της χρονικής διάρκειας της προειδοποίησης είναι και η απόφαση *Dobie v. Burns International* [1984] 3 All E.R. 333. Παρόλο που η υπόθεση αποφασίστηκε σε σχέση με άδικη απόλυση (unfair dismissal) βάσει των διατάξεων του άρθρου 57 του αγγλικού νόμου Employment Consolidation Act 1978, στο βαθμό και έκταση που ρίχνει φως στους παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό της διάρκειας της προειδοποίησης, άπτεται του επίδικου θέματος. Όλοι οι παράγοντες που έχουν ενωρίτερα μνημονευθεί είναι άμεσα καθοδηγητικοί ως προς τον καθορισμό του χρόνου της προειδοποίησης. Ενώπιον του πρωτόδικου Δικαστηρίου δεν τέθηκε μαρτυρία η οποία να διαφωτίζει ειδικά οποιοδήποτε από τα θέματα που σχετί- 40

5 ζονται με τη χρονική διάρκεια της προειδοποίησης που θα ήταν εύλογο ενόψει της σύμβασης εργοδότησης του εφεσεϊόντα να ληφθούν υπόψη. Αφέθηκε το θέμα να αποφασισθεί με βάση τις φυσιολογικές συνέπειες της συγκεκριμένης σύμβασης στο πλαίσιο εργοδότησης του αιτητή ως προς τη χρονική διάρκεια της προειδοποίησης για τερματισμό της απασχόλησής του.

10 Η νομολογία των αγγλικών δικαστηρίων αναφορικά με το χρόνο της προειδοποίησης που συνοψίζεται στα συγγράμματα Chitty on Contracts και Halsbury's Laws of England, (ανωτέρω), τείνει να καταδείξει ότι η προειδοποίηση κυμαίνεται μεταξύ ενός και δώδεκα μηνών ανάλογα με τη φύση του επαγγέλματος. Εξυπακουόμενος όρος για προειδοποίηση δώδεκα μηνών, όπως προκύπτει από 15 τις αγγλικές αποφάσεις, διαπιστώνεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις κυρίως για διευθυντικές θέσεις.

20 Η πρόνοια η οποία έγινε από το πρωτόδικο Δικαστήριο για την αποζημίωση του εφεσεϊόντα είναι για χρονική διάρκεια μεγαλύτερη εκείνης των δώδεκα μηνών. Δεν έχει εκτεθεί κανένας λόγος που να δικαιολογεί στα πλαίσια της συγκεκριμένης σύμβασης εξυπακουόμενη υποχρέωση των εφεσιβλήτων για την παροχή μεγαλύτερης προειδοποίησης από εκείνη των δώδεκα μηνών. Καταλήγουμε ότι 25 η απόφαση του πρωτόδικου δικαστηρίου υπερκαλύπτει τη ζημιά που υπέστη ο εφεσεϊών λόγω τερματισμού της απασχόλησής του.

30 Καταλήγουμε ότι δεν έχει τεκμηριωθεί λόγος για επέμβαση υπέρ του εφεσεϊόντα σε σχέση με το αποτέλεσμα της πρωτόδικης απόφασης. Συνεπώς η έφεση πρέπει να απορριφθεί. Δε θα προβούμε σε οποιαδήποτε διαταγή για τα έξοδα ενόψει της διαπίστωσης ότι η αποζημίωση κρίθηκε μέσα σε εσφαλμένο δικαιοϊκό πλαίσιο και το έγκυρο της έφεσης στο σημείο εκείνο.

35 Η έφεση απορρίπτεται. Δεν εκδίδεται διαταγή για τα έξοδα.

*Έφεση απορρίπτεται χωρίς έξοδα.*