

26 Ιουνίου, 1992

[ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ, ΠΟΓΙΑΤΖΗΣ, ΑΡΤΕΜΗΣ, Δ/στές]

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ Π. ΚΑΣΑΠΗ,

Εφεσείουσα,

v.

TECHNOPLASTICS LTD,

Εφεσίβλητων.

( 'Εφεση δι' Υπομνήματος Αρ. 275).

5 Τερματισμός απασχόλησης — Εργάτρια σε εργοστάσιο πλαστικών δεν προσείρχετο στην εργασία της για περίοδο μιας εβδομάδας συνεχώς και παρά τις επανειλημμένες προσκλήσεις του εργοδότη της και των διαβεβαιώσεών της ότι θα προσείρχετο — Θεωρήθηκε ότι αποτελούσε διαγωγή που δικαιολογούσε τον άμεσο τερματισμό της απασχόλησής της σύμφωνα με το άρθρο 5 (ε) του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, 1967 (Ν.24/67).

10 Τερματισμός απασχόλησης λόγω διαγωγής του εργοδοτούμενου που καθιστά αυτόν υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση - Κατά πόσο ο εργοδοτούμενος χάνει τόσο το δικαίωμά του σε αποζημίωση όσο και το δικαίωμά του σε προειδοποίηση - Άρθρο 5(ε) και (στ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, 1967 (Ν 24/67) και άρθρο 11 της Σύμβασης περί Τερματισμού Απασχολήσεως, 1982 (που κυρώθηκε με τον Ν. 45/85) - Το άρθρο 11 της Σύμβασης δεν προσθέτει οτιδήποτε στα δικαιώματα του εργοδοτούμενου που προβλέπονται από το άρθρο 5 του Ν. 24/67.

20 Η εφεσείουσα εργαζόταν σαν εργάτρια στο εργοστάσιο κατασκευής πλαστικών της εφεσίβλητης για 13 και πλέον χρόνια. Στις 16.10.89, ημέρα Δευτέρα, η εφεσείουσα δεν παρουσιάστηκε στην εργασία της, ειδοποίησε όμως με μια συνάδελφο της ότι θα έπρεπε να μείνει σπίτι για 2-3 μέρες για να βοηθήσει τον σύζυγό της στην επισκευή ζημιών που είχαν προκληθεί στο σπίτι της από πρόσφατες βροχές. Η εφεσείουσα δεν προσήλθε σε όλη την διάρκεια της εβδομάδας εκείνης, και την Παρασκευή σε επικοινωνία με την εφεσίβλητη δήλωσε ότι οπωσδήποτε θα παρουσιάσεται την ερχόμενη Δευτέρα 23.10.89, αλλά ούτε τότε παρουσιάσθηκε, οπότε στις 24.10.89 η εφεσίβλητη τερμάτισε την απασχόλησή της.

30 Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών βρήκε με βάση τα πιο πάνω γεγονότα ότι η απόλυση της εφεσείουσας edικαιολογείτο με βάση το άρθρο 5(ε) και (στ) (v) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, 1967 (Ν 24/67), και ότι σαν αποτέλεσμα η εφεσείου-

σα δεν εδικαιούτο σε αποζημίωση λόγω του τερματισμού της απασχόλησής της, αλλά έκρινε ότι έπρεπε να είχε δοθεί προειδοποίηση στην εφεσείουσα με βάση το άρθρο 11 της Σύμβασής περί Τερματισμού Απασχολήσεως του 1982, που κυρώθηκε με τον Ν. 45/85, και επιδίκασε σ' αυτήν ΔΚ320 σαν αποζημιώσεις αντί προειδοποίησης. Κατ' εφεση η εφεσείουσα ισχυρίστηκε ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών λανθασμένα έκρινε ότι είχε εφαρμογή το άρθρο 5 (ε) του Ν. 24/67, εφόσον βρήκε ότι εδικαιούτο σε προειδοποίηση δυνάμει του άρθρου 11 της Σύμβασής. Το μέρος της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών που αφορούσε την επιδίκαση αποζημίωσης αντί προειδοποίησης δυνάμει του άρθρου 11 της Σύμβασής δεν ήταν αντικείμενο της έφεσης.

*Αποφασίστηκε ότι:*

(α) Η οποιαδήποτε λεκτική διαφορά στο κείμενο του άρθρου 11 της Σύμβασής περί Τερματισμού Απασχολήσεως και του άρθρου 5 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, 1967 (Ν 24/67), δεν δικαιολογεί την εισηγήση ότι το άρθρο 11 της Σύμβασής καθιερώνει διαφορετικά κριτήρια ή παρέχει περισσότερα δικαιώματα στον εργαζόμενο από αυτά που καθιερώνει και παρέχει το άρθρο 5 του Ν 24/67. Και στις δύο περιπτώσεις το ερώτημα που θα πρέπει να απαντηθεί είναι κατά πόσο η διαγωγή του εργαζόμενου είναι τέτοια ώστε, κρινόμενη αντικειμενικά, να δικαιολογεί τον άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησής του από τον εργοδότη του.

(β) Στην προκείμενη περίπτωση το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ορθά είχε ερμηνεύσει και εφαρμόσει τις πρόνοιες του άρθρου 5 του Ν 24/67, βρίσκοντας ότι η άμεση απόλυση της εφεσείουσας ήταν δικαιολογημένη υπό τις περιστάσεις. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών όμως έσφαλε στην ερμηνεία και εφαρμογή του άρθρου 11 της Σύμβασής περί Τερματισμού Απασχολήσεως, 1982 (που κυρώθηκε με το νόμο 45/85), επειδή εργαζόμενος που έχει απωλέσει το δικαίωμα του για αποζημιώσεις διότι βρέθηκε ένοχος διαγωγής τέτοιας που να δικαιολογεί την άμεση και χωρίς προειδοποίηση απόλυσή του δυνάμει του άρθρου 5 (ε) του Νόμου 24/67 δεν μπορεί ταυτόχρονα να δικαιούται σε αποζημίωση αντί προειδοποίησης με βάση το άρθρο 11 της Σύμβασής, το οποίο ρητά εξαιρεί του δικαιώματος σε προειδοποίηση τον εργαζόμενο που είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να τον απασχολεί στην περίοδο της προειδοποίησης. Καμιά διαγωγή ή συμπεριφορά εκ μέρους του εργαζόμενου, η οποία δεν ενέχει το στοιχείο του σοβαρού παραπτώματος, δεν είναι δυνατό να λεχθεί ότι δικαιολογεί τον άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησής του από τον εργοδότη του κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 του Νόμου 24/67.

*Η έφεση απορρίφθηκε χωρίς έξοδα.*

**Έφεση δι' υπομνήματος.**

Έφεση δι' υπομνήματος από τον Δικαστή του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (Κ. Καλλή), αναφορικά με την απόφαση του στην υπόθεση αρ. 910/89 που δόθηκε στις 28 Φεβρουαρίου, 1991 με την οποία απορρίφθηκε απαίτηση της εφεσείουσας εναντίον των εφεισβλήτων εργοδοτών της για αποζημιώσεις για αδικαιολόγητο τερματισμό της απασχόλησής της.

Γ. Μηχανικός, για την εφεσείουσα.

10 Π. Λιβέρας, για τους εφεισβλητούς.

*Cur. adv. vult.*

ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ, Δ: Την απόφαση του Δικαστηρίου θα δώσει ο Δικαστής Ι. Πογιατζής.

15 ΠΟΓΙΑΤΖΗΣ, Δ: Η παρούσα διαδικασία αφορά 'Έφεση δι' Υπομνήματος εναντίον της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, ημερομηνίας 28/2/1991, με την οποία απορρίφθηκε απαίτηση της εφεσείουσας εναντίον των εφεισβλήτων εργοδοτών της για αποζημιώσεις για αδικαιολόγητο τερματισμό της απασχόλησής της, δυνάμει του άρθρου 3(1) του περί Τερματισμού Απασχόλησεως Νόμου αρ. 24/67, όπως έχει τροποποιηθεί.

25 Τα ουσιώδη γεγονότα, όπως έχουν διαπιστωθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, συνοψίζονται στο πιο κάτω απόσπασμα της προσβαλλόμενης απόφασης ως εξής:

"Οι εργοδότες διατηρούν βιομηχανία κατασκευής πλαστικών ειδών για οικιακή χρήση.

30 Το εργατικό προσωπικό που απασχολούσαν, εκτός του γραφειακού προσωπικού, κυμαινόταν, κατά την κρίσιμη περίοδο, μεταξύ 60 και 70 προσώπων.

Εργαζόντουσαν σε 3 βάρδιες. Πρωινή, απογευματι-

κή και βραδυνή. Η αιτήτρια εργαζόταν στην πρωινή βάρδια.

Η πρόσληψη της έγινε στις 4.9.76 και μετά που ειδικεύθηκε ως χειρίστρια μηχανών, τοποθετήθηκε υπεύθυνα για μια από τις μηχανές της πρωινής βάρδιας. 5

Το πρωί, συνήθως, λειτουργούσαν 7-9 μηχανές παραγωγής πλαστικών.

Και τώρα προχωρούμε στην καθοριστική βδομάδα για την απασχόληση της αιτήτριας. Τι συνέβει, δηλαδή, από τις 16.10.89 μέχρι τις 23.10.89. 10

Στις 16 Οκτωβρίου, ημέρα Δευτέρα, η αιτήτρια δεν παρουσιάστηκε στην εργασία της. Ειδοποίησε, όμως, με τη συγχωριανή και συνάδελφο της κα. Λούλλα, την κα. Κυπριανού ότι δεν θα πήγαινε δουλειά.

Όταν ο κ. Νικολαΐδης παρατήρησε ότι η αιτήτρια 15 απουσίαζε και η μηχανή δεν εργαζόταν, την αναζήτησε. Αμέσως κάλεσε την κα. Κυπριανού και της έδωσε οδηγίες να ειδοποιήσει την αιτήτρια να έλθει, λόγω φόρτου εργασίας από ανειλημμένες υποχρεώσεις.

Τότε, η κα. Κυπριανού επικοινωνήσε με την αιτήτρια 20 τηλεφωνικώς. Τη ρώτησε πότε θα επανέλθει στην εργασία της και η αιτήτρια της είπε ότι θα ερχόταν σε 2-3 μέρες, επειδή είχε να βοηθήσει το σύζυγο της σε δουλειές του σπιτιού, που λόγω των βροχών των ημερών εκείνων, υπέστει ζημιές. 25

Στη συνέχεια, η κα. Κυπριανού ξανατηλεφώνησε στην αιτήτρια, η οποία της είπε ότι δεν τέλειωσε ακόμη με την εργασία του σπιτιού.

Μετά απ' αυτά, η κα. Κυπριανού αναφέρθηκε στους 30 προϊσταμένους της κ. Ρένο Χριστοδουλίδη και Ανδρέα Νικολαΐδη.

Ο κ. Χριστοδουλίδης - που ας σημειωθεί είναι και ο

διευθύνων σύμβουλος και μεγαλύτερος μέτοχος των εργοδοτών - έδωσεν οδηγίες στην κα. Κυπριανού, να της ξανατηλεφωνήσει και να την ρωτήσει πότε ακριβώς θα επανέλθει.

5 'Ετσι, την τελευταία εργάσιμη μέρα της βδομάδας, η κα. Κυπριανού επικοινωνήσε με την αιτήτρια και ζήτησε να μάθει πότε ακριβώς θα έλθει. Η αιτήτρια τη διαβεβαίωσε πως θα ερχόταν, οπωσδήποτε τη Δευτέρα, 23 του μηνός.

10 Την Δευτέρα, όμως, και πάλιν η αιτήτρια δεν παρουσιάσθηκε στην εργασία της. Η κα. Κυπριανού δεν είχε παρά να το αναφέρει στη διεύθυνση.

15 Στις 24 το πρωί, συνεχιζόμενης της απουσίας της αιτήτριας, η διεύθυνση απεφάσισε τον τερματισμό της απασχόλησης της."

Η απόφαση των εργοδοτών να τερματίσουν την απασχόληση της εφεσείουσας κοινοποιήθηκε σ' αυτήν με επιστολή τους ημερομηνίας 24/10/1989.

20 Εφόσο, με την πιο πάνω ειδοποίησή τους, οι εργοδότες τερμάτισαν την απασχόληση της Αιτήτριας, η οποία ήταν συνεχούς διάρκειας πέραν των 26 βδομάδων, η Αιτήτρια δικαιούται, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 3(1)\*

---

\* Μετά τη θέσπιση του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) (Αρ.4) Νόμου του 1979 (Ν.92/79) το κείμενο του άρθρου 3 (1) του βασικού Νόμου διαμορφώθηκε ως εξής:

"3(1) Όταν κατά ή μετά την έναρξιν της ισχύος του παρόντος άρθρου ο εργοδότης τερματίξη δι' οιονδήποτε λόγον άλλον ή των εν των άρθρω 5 εκτιθεμένων λόγων, την απασχολήσιν εργοδοτούμενου ο οποίος έχει απασχοληθή συνεχώς υπ' αυτού επί είκοσι έξ τουλάχιστον εβδομάδας, ο εργοδοτούμενος κέκτηται δικαίωμα εις αποζημίωσιν υπολογιζομένην συμφώνως προς τον Πρώτον Πίνακα:

Νοείται ότι ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος δύνανται δι' εγγράφου συμβάσεως συναφθείσης κατά τον χρόνον της προσλήψεως του εργοδοτούμενου να παρατείνωσι την υπό του παρόντος άρθρου προβλεπομένης περίοδον συνεχούς απασχολήσεως μέχρις ανωτάτου ορίου εκατόν τεσσάρων εβδομάδων."

των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων 1967 έως 1988, σε αποζημιώσεις εκτός αν η απασχόληση της τερματίστηκε για ένα οποιοδήποτε λόγο από εκείνους που εκτίθενται το άρθρο 5 του Νόμου, το οποίο προνοεί τα εξής:

"5. Τερματισμός απασχολήσεως δι' οιονδήποτε των 5  
ακολουθών λόγων δεν παρέχει δικαίωμα εις αποζημιώ-  
σιν:

(α) όταν ο εργαδοτούμενος παραλείπη να εκτελέση  
την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικών τρόπων:

Νοείται ότι προσωρινή ανικανότης προς εργασία 10  
οφειλομένη εις ασθένειαν, βλάβην, τοκετόν ή νόσον δεν  
θεωρείται ως εμπόπτουσα εντός της παραγράφου ταύ-  
της.

(β) όταν ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων υπό 15  
την έννοιαν του Μέρους IV.

(γ) όταν ο τερματισμός οφείληται εις ανωτέραν 20  
βίαν, πολεμικήν ενέργειαν, πολιτικήν εξέγερσιν, θεομη-  
νίαν ή καταστροφήν των εγκαταστάσεων διά πυρκα-  
γιάς μη οφειλομένης εις εσκεμμένην ενέργειαν ή αμέ-  
λειαν του εργοδότη·

(δ) όταν η απασχόλησις τερματίζεται κατά την 25  
λήξιν συμβάσεως τακτής περιόδου, ή λόγω της υπό του  
εργοδοτούμενου συμπληρώσεως της κανονικής ηλικίας  
αφυπηρητήσεως βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμ-  
φωνίας, συμβάσεως, κανόνων της εργασίας ή άλλως:

Νοείται ότι όταν το Δικαστήριο Εργατικών Διαφο-  
ρών θεωρή ότι οιαδήποτε σύμβασις τακτής περιόδου ή  
οιαδήποτε σειρά συμβάσεων τακτών περιόδων δέον να  
θεωρηθώσιν είτε κεχωρισμένως είτε εν συνδυασμώ ως  
σύμβασις ακαθορίστου περιόδου, τότε η τοιαύτη σύμ- 30  
βασις ή η τοιαύτη σειρά συμβάσεων θεωρείται ως μη  
αποτελούσα σύμβασιν τακτής περιόδου δια τους σκο-  
πούς της παρούσης παραγράφου·

(ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύη τοιαύτην δια-

γαγήν ώστε να καθιστά εαυτόν υποκείμενον εις απόλυ-  
σιν άνευ προειδοποιήσεως:

5 Νοείται ότι όταν ο εργοδότης δεν άσκή το δικαίωμα  
του προς απόλυσιν εντός λογικού χρονικού διαστήμα-  
τος από του γεγονότος το οποίον του παρέσχε το δικαί-  
ωμα τούτο, θεωρείται ούτος ως εγκαταλείψας το δικαί-  
ωμα του να απολύση τον εργοδοτούμενον·

10 (στ) άνευ επηρεασμού της γενικότητας της αμέσως  
προηγούμενης παραγράφου, τα ακόλουθα δύνανται, με-  
ταξύ άλλων, να αποτελέσωσι λόγον απολύσεως άνευ  
προειδοποιήσεως λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των πε-  
ριστατικών της περιπτώσεως:

15 (i) διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτουμένου η οποία  
καθιστά σαφές ότι η σχέσις εργοδότη και εργοδοτου-  
μένου δεν δύναται ευλόγως να αναμένηται όπως συνε-  
χισθή·

(ii) διάπραξιν σοβαρού παραπτώματος υπό του εργο-  
δοτουμένου εν τη εκτελέσει των καθηκόντων του·

20 (iii) διάπραξιν ποινικού αδικήματος υπό του εργο-  
δοτουμένου εν τη εκτελέσει του καθήκοντος του, άνευ  
της ρητής ή σιωπηράς συγκαταθέσεως του εργοδότη  
του·

(iv) απρεπής διαγωγή του εργοδοτουμένου κατά τον  
χρόνον της εκτελέσεως των καθηκόντων του·

25 (v) σοβαρά ή επαναλαμβανομένη παράβασις ή παρα-  
γνώρισις κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων εν  
σχέσει προς την απασχόλησιν."

30 Αναφορικά με τους λόγους τερματισμού της απασχό-  
λησης οποιουδήποτε εργοδοτουμένου εφαρμόζεται το μα-  
χητό τεκμήριο που καθιερώνει το άρθρο 6(1) του Νόμου,  
το οποίο προνοεί ότι, σ' όλες τις διαδικασίες ενώπιον του  
Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, ο τερματισμός από

τον εργοδότη της απασχόλησης του εργοδοτούμενου τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ότι δεν έχει γίνει για οποιοδήποτε από τους λόγους που εκτίθενται στο άρθρο 5 του Νόμου (ανωτέρω). Η εφαρμογή του τεκμηρίου αυτού δε διέφυγε της προσοχής του Δικαστηρίου 5 Εργατικών Διαφορών στην παρούσα υπόθεση, το οποίο ορθά προσέγγισε το επίδικο θέμα επί του προκειμένου έχοντας κατά νούν ότι οι εργοδότες είχαν το βάρος να αποδείξουν ότι τερμάτισαν την απασχόληση της Αιτήτριας για συγκεκριμένο υπαρκτό λόγο που προνοείται 10 στο άρθρο 5 του Νόμου.

Στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών προβλήθηκαν από τους διαδίκους δυο εκ διαμέτρου αντίθετοι νομικοί ισχυρισμοί. Η Αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι η απουσία της 15 από την εργασία της, κάτω από τας περιστάσεις της παρούσας υπόθεσης ως έχουν εκτεθεί πιο πάνω, δεν συνιστά διαγωγή τέτοια που δικαιολογούσε, με βάση το άρθρο 5, τον τερματισμό της απασχολήσεως της χωρίς προειδοποίηση από τους εργοδότες της. Αντίθετα, οι εργοδότες 20 ισχυρίστηκαν ότι η απουσία της Αιτήτριας από την εργασία της την κατέστησε υποκείμενη σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση με βάση το άρθρο 5 του Νόμου με επακόλουθο την απώλεια του δικαιώματος της για αποζημίωση.

Το πρωτόδικο Δικαστήριο έκρινε ότι η απασχόληση της Αιτήτριας τερματίστηκε για υπαρκτό λόγο και ότι η 25 επί του προκειμένου απόφαση των εργοδοτών της ήταν η φυσιολογική απόφαση ενός μέσου συνετού εργοδότη. Ακολούθως, διετύπωσε την επί του προκειμένου θέση του ως εξής στις σσ. 7 & 8 του Υπομνήματος:

"Η περίπτωση απουσίας εργοδοτούμενου από την 30 εργασία του, χωρίς δικαιολογημένη αιτία ή λόγο και πολύ περισσότερο χωρίς ποηγούμενη άδεια - όπως είναι η περίπτωση της αιτήτριας - κρίναμε ότι αποτελεί παράβαση από μέρους της ουσιαδους όρου της σύμβασης εργασίας της. Δεχθήκαμε ότι επέδειξε τέτοια διαγω- 35 γή, που κατέστησε τον εαυτό της υποκείμενο σε απόλυση και ακόμη παραβίασε σοβαρά και κατ' επανάληψη



κανόνες της εργασίας της.

Και οι δυο πιο πάνω διαπιστώσεις μας βρήκαμε ότι καλύπτονται από τους λόγους του άρθρου 5 του Νόμου.

5 Το νομικό υπόβαθρο της απόφασης μας είναι:

10 Το άρθρο 5, παρ.(ε) και (στ)(ν) του Νόμου 24/67-90 και οι αρχές καθορισμού και ερμηνείας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών σε μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σύμβαση ενοχικού δικαίου και αμφοτεροβαρούς περιεχομένου."

15 Παρά το γεγονός ότι το πρωτόδικο Δικαστήριο απέρριψε την απαίτηση της Αιτήτριας για αποζημιώσεις "γιατί οι εργοδότες απέδειξαν νομικό λόγο για τον τερματισμό της απασχολήσεως της", αποδέχτηκε, εντούτοις, την απαίτηση της για πληρωμή ημερομισθίων αντί προειδοποίησως κατ' εφαρμογή, όμως, του άρθρου 11\* της Συμβάσεως 20 περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως του 1982 η οποία κυρώθηκε με τον περί της Συμβάσεως περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως (Κυρωτικό) Νόμο του 1985 (Ν.45/85), και επεδίκασε στην Αιτήτρια αποζημιώσεις ύψους £320.

25 Είναι αναγκαίο όσο και ενδιαφέρον να εξετάσουμε το σκεπτικό που οδήγησε το πρωτόδικο Δικαστήριο στην εφαρμογή στα γεγονότα της παρούσας υπόθεσης της πρόνοιαις του άρθρου 11 της εν λόγω Σύμβασης και στο συμπέρασμα ότι οι εργοδότες παρέβηκαν την υποχρέωση τους κάτω από το εν λόγω άρθρο να δώσουν στην Αιτήτρια λογική προειδοποίηση πριν την απολύσουν ή να της

---

\* "Εργαζόμενος του οποίου η απασχόληση πρόκειται να τερματισθεί δικαιούται σε λογική περίοδο προειδοποίησης ή αντί αυτής σε αποζημίωση, εκτός αν είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο αυτό κατά την περίοδο της προειδοποίησης."

καταβάλουν τα ημερομίσθια που αντιστοιχούσαν στη δικαιούμενη προειδοποίηση. Στην απόφαση του το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είπε επί του προκειμένου τα εξής:

“Όμως, εγείρεται, κατά την άποψη μας, και με βάση 5  
τον κυρωτικό της σύμβασης του περί Τερματισμού  
Απασχολήσεως 1982, Νόμο αρ.45/85 και ειδικότερα  
του άρθρου 11, το ερώτημα κατά πόσον θα έπρεπεν οι  
εργοδότες να δώσουν, εν όψει και της ευδόκιμης επί 13  
χρόνια προσφοράς της σ’αυτούς, προειδοποίηση ή να 10  
της καταβάλουν τα ημερομίσθια που αντιστοιχούσαν  
στη δικαιούμενη προειδοποίηση προτού της διακόψουν  
την απασχόληση.

Με πιο απλά λόγια, η αιτήτρια εκτός από το δικαίω- 15  
μα της σε αποζημιώσεις έχει απωλέσει και το δικαίωμα  
στη νόμιμη προειδοποίηση;

Για να το απωλέσει πρέπει το παράπτωμα της να  
αξιολογείται ως σοβαρό με την έννοια να ήταν τέτοιας  
φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τους  
εργοδότες να συνεχίσουν να την απασχολούν κατά τη 20  
διάρκεια της προειδοποίησης.

Όλα αυτά, κρινόμενα υπό το φως του πιο πάνω κυ-  
ρωτικού νόμου, επέβαλλαν στους εργοδότες, όταν  
ελάμβαναν την απόφαση να τερματίσουν την απασχό- 25  
ληση της αιτήτριας, να της δώσουν ανάλογη αποζημίω-  
ση που αντιστοιχούσε στα ημερομίσθια της προειδο-  
ποίησης που εδικοιούταν.

Συνακόλουθα, ενώ από τη μια βρίσκουμε ότι δικαιο-  
λογημένα απεφάσισαν τον τερματισμό της απασχόλη-  
σης της αιτήτριας, από την άλλη, κρίνουμε ότι θα έπρε- 30  
πε να της δοθεί προειδοποίηση.

Με όλα τα πιο πάνω στο νου καταλήγουμε πως οι

5 εργοδότες απέδειξαν ότι ο λόγος για τον οποίον τερμά-  
 τισαν την απασχόληση της αιτήτριας είναι δικαιολογη-  
 μένος, σύμφωνα με το άρθρο 5 του περί Τερματισμού  
 10 στην αιτήτρια προειδοποίηση για την απόφασή τους να  
 της τερματίσουν την απασχόληση. Η αιτήτρια τους  
 πρόσφερε τις υπηρεσίες της για 13 συνεχή χρόνια."

10 Το μέρος αυτό της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατι-  
 κών Διαφορών δεν έχει εφεσιβληθεί από τους εργοδότες.  
 15 Κρίναμε, εντούτοις, αναγκαίο να το αναφέρουμε γιατί,  
 όπως θα φανεί πιο κάτω, χρησιμοποιήθηκε από τον ευπαί-  
 δευτο δικηγόρο της Αιτήτριας ως επιχείρημα εναντίον της  
 απόρριψής της απαίτησής της για αποζημιώσεις, κάτω  
 15 από το άρθρο 3(1) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως  
 Νόμου του 1967 όπως έχει τροποποιηθεί.

20 Με γραπτή αίτηση του ημερομηνίας 21/3/1991, προς  
 τον Πρωτοκολλητή του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφο-  
 ρών, κάτω από τον Κανόνα 17(1)\* των Δικονομικών Κα-  
 νόνων (Παράρτημα συνημμένο στους περί Διαιτητικού Δι-  
 20 καστηρίου Κανονισμούς του 1968\*\*), ο ευπαίδευτος  
 δικηγόρος της Αιτήτριας γνωστοποίησε την επιθυμία της  
 να εφεσιβάλει την πρωτόδικη απόφαση εκθέτοντας ταυτό-  
 χρονα τα ακόλουθα νομικά σημεία πάνω στα οποία στηρί-  
 ζει την έφεση της:

25 "1. Εσφαλμένα το Δικαστήριο απεφάσισε ότι η μη  
 προσέλευση της Αιτήτριας στην εργασία της την 23/10/

---

\* "17(1) Διάδικος επιθυμών να εφεσιβάλη απόφασιν του Δικαστη-  
 ρίου Εργατικών Διαφορών δι' υπομνήματος δυνάμει του άρθρου 12  
 (2)(γ) του περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμου του 1967, δεόν  
 όπως εντός 21 ημερών από της τοιαύτης αποφάσεως, υποβάλη έγγρα-  
 φον αίτησιν τω Πρωτοκολλητή, εκθέτων άμα και τα νομικά σημεία  
 εφ'ων στηρίζει την έφεσιν του."

\*\*Οι περί Διαιτητικού Δικαστηρίου Κανονισμοί του 1968 καταρ-  
 γήθηκαν με το άρθρο 7 του Νόμου 5/33. Όμως, οι Δικονομικοί Κανό-  
 νες οι ενσωματωμένοι στο Παράρτημα των εν λόγω Κανονισμών, εξα-  
 κολουθούν να ισχύουν δυνάμει της πρώτης επιφύλαξης του εν λόγω  
 άρθρου.

89 ήταν υπό τας περιστάσεις αδικαιολόγητη και παράβαση ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας από μέρους της.

2. Εσφαλμένα το Δικαστήριο απεφάσισε ότι η Αιτήτρια επέδειξε διαγωγή και κατέστησε τον εαυτό της 5 υποκείμενο σε απόλυση.

3. Εσφαλμένα το Δικαστήριο απεφάσισε ότι η απόλυση της Αιτήτριας δεν ήταν παράνομη.

4. Εσφαλμένα το Δικαστήριο απεφάσισε ότι στην περίπτωση της Αιτήτριας ισχύει το άρθρο 5 του Περί 10 Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου 24/67."

Στις 3/4/1991 ο Προεδρεύσας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών υπέγραψε και κατέθεσε στον Πρωτοκολλητή Υπόμνημα, σύμφωνα με τον Κανόνα 17(2)\* των εν λόγω Δικονομικών Κανόνων, με το οποίο παραπέμπεται 15 στο Ανώτατο Δικαστήριο για γνωμοδότηση το πιο κάτω Νομικό Ερώτημα:

"Υπό το φως των πιο πάνω (και εννοώ των ευρημάτων μας πάνω στα γεγονότα και των σχετικών προνοιών του Νόμου, όπως επίσης και των αρχών ερμηνείας του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας), σωστά και δίκαια αποφασίσαμε ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της αιτήτριας από τους εργοδότες της, στις 24/10/89 ήταν δικαιολογημένος και κατά συνέπεια 20 δεν δικαιούται σε καταβολήν αποζημιώσεων; Ειδικότερα: 25 Σωστά και δίκαια υπό τις περιστάσεις, βρήκαμεν ότι συντρέχουν οι λόγοι που αναφέρονται στις παρ. (ε) και (στ)(ν) του άρθρου 5 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου: Με δυο λόγια, η ερμηνεία που δώ-

---

\*"17(2) Το υπόμνημα συντάσσεται συμφώνως τω Τύπω 5. Ο Πρόεδρος δεόν όπως υπογράψη και καταθέση τοίτο παρά τω Πρωτοκολλητή εντός 14 ημερών από της λήψεως υπό του Πρωτοκολλητού της δυνάμει της παραγράφου (1) του παρόντος Κανόνος γενομένης αιτήσεως."

σαμε στις σχετικές παραγράφους του άρθρου 5 ειδικαιολογείται από τα γεγονότα;" Ο ευπαίδευτος δικηγόρος της Αιτήτριας ισχυρίστηκε ενώπιον μας ότι- (α) "το παράπτωμα της Αιτήτριας δεν ήταν τόσο σοβαρό ώστε να απολυθεί χωρίς αποζημίωση με βάση το άρθρο 5 του Νόμου αρ. 24 του 1967". (β) δεν υπάρχει οποιαδήποτε διαφορά μεταξύ της πρόνοιας του άρθρου 5(ε) και (στ) του Νόμου αρ. 24/67, αφ' ενός, και του άρθρου 11 της Σύμβασης που κυρώθηκε από το Νόμο αρ. 45/85, αφ'ετέρου· το γεγονός ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επεδίκασε στην Αιτήτρια αποζημίωση κάτω από το άρθρο 11 (ανωτέρω) φανερώνει ότι το Δικαστήριο αυτό δέχτηκε τον ισχυρισμό της Αιτήτριας ότι edικαιούτο σε προειδοποίηση πριν απολυθεί και, επομένως, δεν έχουν εφαρμογή στην περίπτωση της οι παραρ. (ε) και (στ)(ν) του άρθρου 5 του Νόμου 24/67.

Ο ευπαίδευτος δικηγόρος της Αιτήτριας ήγειρε επίσης το θέμα της διαδικασίας που οι εργοδότες ακολούθησαν πριν και κατά τον τερματισμό της απασχόλησης της Αιτήτριας. Αναφέρθηκε επί του προκειμένου στο άρθρο 7\* της εν λόγω Σύμβασης και ισχυρίστηκε ότι η απόλυση είναι παράνομη επειδή οι εργοδότες δεν έδωσαν στην Αιτήτρια τη δυνατότητα να υπερασπίσει τον εαυτό της πριν την απόλυσή της. Θα πρέπει, όμως, να παρατηρήσουμε ότι το θέμα αυτό δεν είχε εγερθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και ότι δεν έχει περιληφθεί στα νομικά σημεία πάνω στα οποία εδράζεται η έφεση, τα οποία αναφέρονται στην Ειδοποίηση της Αιτήτριας προς τον Πρωτοκολλητή, ημερομηνίας 21/3/1991 (ανωτέρω). Ούτε έχει περιληφθεί στο ερώτημα που το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υπέβαλε στο Ανώτατο Δικαστήριο με το υπό εξέταση Υπόμνημά του και δεν αποτελεί, ως εκ τούτου, αντικείμενο της παρούσας έφεσης. Η διαδικασία ενώπιον μας δε γίνεται υπό μορφή επανεκδίκασης. Η παρούσα

---

\*"Η απασχόληση εργαζομένου δεν πρέπει να τερματίζεται για λόγους σχετιζόμενους με τη συμπεριφορά του ή την εργασία του πριν να του δοθεί η δυνατότητα να υπερασπίσει τον εαυτό του από τις καταγγελίες που έχουν διατυπωθεί σε βάρος τους, εκτός αν δεν μπορεί λογικά να αναμένεται από τον εργοδότη να του δώσει αυτή τη δυνατότητα."

έφραση δι' Υπομνήματος δεν διεξάγεται εφ'όλης της ύλης. Τα επιχειρήματα του κ.Μηχανικού που έχουν ως αφητηρία το άρθρο 7 της εν λόγω Σύμβασης δεν μπορεί να αποφασιστούν στο παρόν στάδιο και δεν προτιθέμεθα, ως εκ τούτου, να τα εξετάσουμε ή να ασχοληθούμε περαιτέρω με 5 αυτά.

Η απάντηση του ευπαιδευτού δικηγόρου των εργοδοτών στους ισχυρισμούς της Αιτήτριας είναι ότι οι πρόνοιες του άρθρου 11 της Σύμβασης και των παρα. (ε) και (στ) του άρθρου 5 του Νόμου αρ. 24/67 είναι διαφορετικές 10 και ότι υπάρχουν περιπτώσεις, όπως είναι η παρούσα, στις οποίες ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε λογική περίοδο προειδοποίησης ή αντί αυτής σε αποζημίωση κάτω από το άρθρο 11 της Σύμβασης παρά το γεγονός ότι η συνολτική απόλυση του είναι δικαιολογημένη κάτω από το άρθρο 15 5(ε) και (στ)(ν) του Νόμου αρ. 24/67.

Έχουμε εξετάσει το παρόν Υπόμνημα σύμφωνα με το Δικονομικό Κανόνα 17(4)\* και υπό το φως των επιχειρημάτων των ευπαιδευτών δικηγόρων των διαδίκων και καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι θα πρέπει να απαντήσουμε 20 καταφατικά στο Νομικό Ερώτημα που έχει τεθεί από τον Προεδρεύσαντα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Η Σύμβαση περί του Τερματισμού της Απασχολήσεως του 1982, η οποία κυρώθηκε με το Νόμο αρ. 45/85, και της οποίας οι πρόνοιες απέκτησαν, ως εκ τούτου και σύμφωνα 25 με το άρθρο 169.3 του Συντάγματος, αυξημένη ισχύ έναντι των προνοιών οποιουδήποτε ημεδαπού νόμου, στόχευε στη θέσπιση από τα συμβαλλόμενα κράτη ορισμένων διεθνών κανόνων οι οποίοι να διασφαλίζουν στους εργοδοτούμενους των οποίων η απασχόληση τερματίζεται με 30 πρωτοβουλία του εργοδότη, ένα καθορισμένο καθεστώς

---

\* "17(4) Το Ανώτατον Δικαστήριο θα αποφασίσει το νομικόν σημείον το εγειρόμενον υπό του υποβληθέντος δυνάμει του παρόντος Κανόνος υπομνήματος και θα επιστρέψη την υπόθεσιν εις τον Πρόεδρον, ομού μετά της επ' αυτού γνωμοδοτήσεώς του, ή θα εκδώση διάταγμα κατά το δοκούν."

- προστασίας με κατώτατο όριο δικαιωμάτων. Όταν η Σύμβαση αυτή κυρώθηκε με το Νόμο αρ. 45/85 και άρχισε να εφαρμόζεται στην Κύπρο, υπήρχε ήδη σε ισχύ ο περί Τερματισμού Απασχόλησεως Νόμος του 1967 ο οποίος, με τις
- 5 διάφορες τροποποιήσεις που είχε στο μεταξύ υιοθετήσει, εξασφάλιζε στους εργοδοτούμενους ένα αρκετά προοδευτικό καθεστώς δικαιωμάτων σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησής τους με πρωτοβουλία του εργοδότη τους. Θα αποφύγουμε γενικεύσεις που δεν είναι απαραίτητες για τους σκοπούς της παρούσας υπόθεσης. Όμως,
- 10 αναφορικά με το άρθρο 11 της Σύμβασης, έχουμε παρατηρήσει ότι, ενώ παρέχει στον εργαζόμενο του οποίου η απασχόληση πρόκειται να τερματιστεί, δικαίωμα σε λογική περίοδο προειδοποίησης, ταυτόχρονα προνοεί ότι εξαιρείται του δικαιώματος αυτού ο εργαζόμενος στην περίπτωση που είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο αυτό κατά την περίοδο της προειδοποίησης. Με το ίδιο άρθρο
- 20 παρέχεται στον εργαζόμενο δικαίωμα σε αποζημίωση στις περιπτώσεις που, ενώ δικαιούται σε λογική περίοδο προειδοποίησης, ο εργοδότης δεν του παρέχει τέτοια προειδοποίηση. Αναφορικά με την απώλεια του δικαιώματος του εργαζομένου σε λογική προειδοποίηση, το άρθρο 11 δεν
- 25 εξειδικεύει την συμπεριφορά του εργαζομένου που μπορεί να οδηγήσει στην απώλεια αυτή. Περιορίζεται στο να καθορίσει ότι η συμπεριφορά αυτή πρέπει να ισοδυναμεί με σοβαρό παράπτωμα τέτοιας φύσης ώστε ο εργοδότης να μπορεί εύλογα να αρνηθεί να συνεχίσει να απασχολεί τον
- 30 εργαζόμενο αυτό κατά την περίοδο της προειδοποίησης.

- Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο το άρθρο 11 της Σύμβασης παρέχει στον εργαζόμενο, συγκεκριμένα στην παρούσα εφεσείουσα, οποιοδήποτε δικαίωμα σε προειδοποίηση ή αντί αυτής σε αποζημίωση, το οποίο δεν είχε
- 35 ήδη με βάση το νομικό καθεστώς που ίσχυε πριν το 1985 σύμφωνα με τις πρόνοιες των άρθρων 3(1), 9 και 5(ε),(στ) (ν) του περί Τερματισμού Απασχόλησεως Νόμου του 1967. Το άρθρο 3(1) του Νόμου, όπως τροποποιήθηκε, παρέχει στον εργαζόμενο του οποίου η απασχόληση τερματίζεται
- 40 με πρωτοβουλία του εργοδότη του, δικαίωμα σε αποζη-

μίσωση που καθορίζεται σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα, με την προϋπόθεση, όμως, ότι η απασχόληση του ήταν συνεχής και είχε διαρκέσει για 26 τουλάχιστο βδομάδες. Το άρθρο 9 του Νόμου, όπως έχει τροποποιηθεί, παρέχει στον εργαζόμενο δικαίωμα σε καθορισμένης διάρκειας 5 προειδοποίηση από τον εργοδότη του πριν τον τερματισμό της απασχόλησής του. Δεν υπάρχει ισχυρισμός ότι η διάρκεια της προειδοποίησης αυτής δεν είναι λογική όπως ρητά απαιτεί το άρθρο 11 της Σύμβασης. Αντίστοιχες με 10 τις πρόνοιες του άρθρου 11 της Σύμβασης για απώλεια του δικαιωμάτος του εργαζομένου σε προειδοποίηση είναι οι πρόνοιες του άρθρου 5 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου στο οποίο εκτίθενται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο τερματισμός της απασχόλησης του εργαζόμενου δεν παρέχει σ' αυτόν δικαίωμα σε αποζημίωση. Η πα- 15 ράγραφος (ε) του άρθρου 5 προνοεί κατά τρόπο γενικό ότι στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος επιδεικνύει διαγωγή η οποία παρέχει το δικαίωμα στον εργοδότη του να τερματίσει την απασχόληση του χωρίς να του δώσει την προειδοποίηση στην οποία άλλως πως θα εδικαιούτο, ο εργαζό- 20 μενος αυτός δε δικαιούται σε αποζημίωση. Η παρα. (στ) εξειδικεύει μερικές περιπτώσεις, πάντοτε χωρίς επηρεασμό της γενικότητας της παρα. (ε), στις οποίες η διαγωγή του εργαζόμενου μπορεί να δικαιολογήσει την απόλυση 25 του χωρίς προειδοποίηση από τον εργοδότη του.

Συγκρίναμε με προσοχή τις επίδικες πρόνοιες του άρθρου 5 του Νόμου αρ. 24/67 με την πρόνοια του άρθρου 11 της Σύμβασης. Η οποιαδήποτε λεκτική διαφορά στο κείμενο τους δεν δικαιολογεί την εισήγηση ότι το άρθρο 11 της Σύμβασης καθιερώνει διαφορετικά κριτήρια ή παρέχει πε- 30 ρισσότερα δικαιώματα στον εργαζόμενο από τα κριτήρια που καθιερώνει και τα δικαιώματα που παρέχουν στον εργαζόμενο τα επίδικα άρθρα του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967 όπως έχει τροποποιηθεί. Και 35 στις δυο περιπτώσεις το ερώτημα που θα πρέπει να απαντηθεί είναι κατά πόσο η διαγωγή του εργαζόμενου είναι τέτοια ώστε, κρίνόμενη αντικειμενικά, να δικαιολογεί την άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησής του από τον εργοδότη του.



- Εν όψει των περιστατικών της παρούσας υπόθεσης, όπως έχουν διαπιστωθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, φαίνεται ότι ορθά έχουν ερμηνευτεί και εφαρμοστεί οι πρόνοιες του άρθρου 5 του Νόμου αρ. 24/67.
- 5 Εκεί που το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών φαίνεται ότι έσφαλε είναι στην ερμηνεία και εφαρμογή των προνοιών του άρθρου 11 της Σύμβασης που κυρώθηκε με το Νόμο 45/85. Εργαζόμενος που έχει απωλέσει το δικαίωμα του για αποζημιώσεις επειδή βρέθηκε ένοχος διαγωγής τέ-
- 10 ταιας που να δικαιολογεί την άμεση και χωρίς προειδοποίηση απόλυσή του δυνάμει της παρα. (ε) και της υποπαραγράφου (ν) της παρα. (στ) του άρθρου 5 του Νόμου αρ. 24/67, δεν μπορεί ταυτόχρονα να δικαιούται σε αποζημίωση με βάση το άρθρο 11 της Σύμβασης, το οποίο ρητά εξαι-
- 15 ρεί του δικαίωματος σε προειδοποίηση ή αντί αυτής σε αποζημίωση τον εργαζόμενο που είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να τον απασχολεί στην περίοδο της προειδοποίησης. Καμιά διαγωγή ή
- 20 συμπεριφορά εκ μέρους του εργαζόμενου, η οποία δεν ενέχει το στοιχείο του σοβαρού παραπτώματος, δεν είναι δυνατό να λεχθεί ότι δικαιολογεί τον άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησής του από τον εργοδότη του κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 του Νόμου 24/
- 25 67.

- Έχοντας αποφασίσει κατά τον πιο πάνω τρόπο το νομικό σημείο που έχει εγερθεί με το Υπόμνημα που έχει υποβληθεί επιστρέφουμε την υπόθεση στον Προεδρεύσαντα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών μαζί με την
- 30 παρούσα γνωμοδότησή μας, σύμφωνα με τον Κανόνα 17 (4) των εν λόγω Δικονομικών Κανόνων.

Η έφεση απορρίπτεται. Όμως, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων, δεν εκδίδουμε οποιαδήποτε διαταγή αναφορικά με τα έξοδα.

*Η έφεση απορρίπτεται χωρίς έξοδα.*