

ΑΝΩΤΑΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΚΥΠΡΟΥ  
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ

(Πολιτική Εφεση Αρ. 296/2010)

8 Ιουλίου 2016

**[ΝΙΚΟΛΑΤΟΣ, Π., ΠΑΡΠΑΡΙΝΟΣ, ΣΤΑΜΑΤΙΟΥ, Δ/ΣΤΕΣ]**

**ΜΕΤΑΞΥ:**

ΜΙΧΑΛΗ ΜΙΧΑΗΛ, από Λευκωσία

*Εφεσεύοντα/Αιτητή*

- Και -

NAKIS THEOCHARIDES & SON LTD, από Λευκωσία

*Εφεσίβλητης/Καθ' ης η Αίτηση*

-----  
Α. Μάγος, για τον Εφεσεύοντα

Χρ. Χριστοφή, για την Εφεσίβλητη  
-----

**ΝΙΚΟΛΑΤΟΣ, Π.** Η ομόφωνη απόφαση του Δικαστηρίου θα δοθεί  
από τον **Παρπαρίνο, Δ.**  
-----

Α Π Ο Φ Α Σ Η

**ΠΑΡΠΑΡΙΝΟΣ, Δ.:** Η έφεση αφορά απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών με την οποία απορρίφθηκε αίτηση του Εφεσείοντα με την οποία αξίωνε εναντίον της εργοδότης Εφεσίβλητης-Καθ' ης η Αίτηση εταιρείας αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης του και πληρωμή αντί προειδοποίησεως.

Αρκετά από τα γεγονότα που περιβάλλουν την υπόθεση είναι παραδεκτά ή δεν αμφισβητήθηκαν ενώπιον του Πρωτόδικου Δικαστηρίου. Σύμφωνα με αυτά, αλλά και αποδεκτή μαρτυρία ενώπιον του Πρωτόδικου Δικαστηρίου, ο Εφεσείοντας προσελήφθηκε από την Εφεσίβλητη στις 2.1.1989. Ο τελευταίος μηνιαίος μισθός του ήταν €1.840 πλέον 13<sup>ος</sup> μισθός. Εργαζόταν στο Λογιστήριο τη Εφεσίβλητης εταιρείας. Τα καθήκοντα του ήταν η ετοιμασία των οικονομικών καταστάσεων της εταιρείας και άλλα παρεμφερή καθήκοντα όπως φύλαξη φακέλων κάποιων Φιλιππινέζων που είχαν στην εργοδοσία τους, άδειες κυκλοφορίας αυτοκινήτων, φάιλς αδειών των υπαλλήλων και άλλα. Ήταν δεύτερος σε αρχαιότητα υπάλληλος της Εφεσίβλητης και άμεσα υπεύθυνος του ο ιδιοκτήτης της Εφεσίβλητης Νάκης Θεοχαρίδης.

Η Εφεσίβλητη εταιρεία ιδρύθηκε το 1972 και κατά τον ουσιώδη χρόνο εκδίκασης της υπόθεσης, πρωτόδικα, εργοδοτούσε 8 υπαλλήλους. Ασχολείται με λιανικό οπτικό εμπόριο.

Η απασχόληση του Εφεσείοντα τερματίστηκε στις 25.2.2009 άμεσα. Οι λόγοι που οδήγησαν την Εφεσίβλητη στην απόφαση της εμπεριέχονται σε επιστολή της ημερ. 25.2.2009 που δόθηκε στον Εφεσείοντα-Αιτητή. Παρατίθεται αυτούσιο το κείμενο της.

*«Δυστυχώς με τη συμπεριφορά σου, την απειθαρχία σου και την απαράδεκτη στάση σου δεν μου άφησες άλλη επιλογή από το να πάρω την απόφαση να τερματίσω τις υπηρεσίες σου με την εταιρεία.*

*Δεν θα αναφερθώ στη συμπεριφορά των προηγούμενων μηνών παρά μόνο στα τελευταία γεγονότα και τις οδηγίες που σου είχα δώσει για να μου ετοιμάσεις γραπτό σημείωμα για το ασφαλιστήριο συμβόλαιο. Αντί ν' απαντήσεις μου έστειλες μήνυμα ότι έλεγχο δέχεσαι μόνο από ανεξάρτητο ελεγκτικό οίκο. Οποίος εξευτελισμός και οποία απαξίωση προς τον εργοδότη σου για πολλοστή φορά!!!*

*Παρά τις επανειλημμένες επιστολές μου και εκκλήσεις μου είπες χθες της Μαρίας Τυρίμου ότι θα πρέπει να σου ζητήσω και συγγνώμη για τη συμπεριφορά μου για να καταδεχτείς ο ίδιος να*

μου απευθύνεις το λόγο. Αυτή η συμπεριφορά και στάση, σε συνδυασμό με άλλα γεγονότα, όπως για παράδειγμα την επανάσταση που έκανες ενώπιον του Τοφαρίδη πολύ πρόσφατα όταν συζητούσαμε θέματα οικονομικά της εταιρείας και εν συνεχεία την εγκατάλειψη σου από την συνεδρίαση ζητώντας συγνώμη μόνο από τον Τοφαρίδη ή και την απειθαρχία που επέδειξες στο παρελθόν, με οδήγησαν στην απόφαση ότι πλέον η συνεργασία μας δεν μπορεί να συνεχιστεί.

Παρά το ότι θεωρώ ότι η συμπεριφορά σου είναι τέτοια που θα μου έδινε το δικαίωμα να τερματίσω τις υπηρεσίες σου χωρίς προειδοποίηση εντούτοις θα σου δώσω την προειδοποίηση που προνοεί ο Νόμος μαζί με όλα τα άλλα δικαιώματα σου δηλαδή μισθό, αναλογία 13<sup>ου</sup> και ετήσιας άδειας και σε παρακαλώ να αποχωρήσεις σήμερα από την εργασία σου. **Με άλλα λόγια ο τερματισμός των υπηρεσιών σου ισχύει άμεσα.** Γι' αυτό το σκοπό παρακαλώ όπως πάραυτα υπολογίσεις το ποσό που αντιπροσωπεύει το μισθό σου μέχρι σήμερα, την αναλογία 13<sup>ο</sup> μισθού και αναλογία ετήσιας άδειας καθώς και επιταγή για το ποσό που αντιπροσωπεύει δυο μήνες προειδοποίηση.

Λυπούμαι για την εξέλιξη των πραγμάτων αλλά δε μου άφησες οποιαδήποτε άλλη επιλογή.»

Πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι σύμφωνα με την αποδεκτή από το Πρωτόδικο Δικαστήριο μαρτυρία, στις 27.1.09 ο κ. Ν. Θεοχαρίδης συγκάλεσε σύσκεψη μαζί με τον ελεγκτή της εταιρείας και τον Αιτητή με θέμα το μισθολόγιο και τις αυξήσεις όπως γινόταν κάθε έτος. Πριν ακόμη ξεκινήσει η σύσκεψη ο Εφεσείων φώναζε και ωρύετο λέγοντας ότι θα έπρεπε να κληθεί

στη σύσκεψη ακόμη ένα άτομο ώστε να μην έχει εκείνος πάντοτε την ευθύνη. Μετά από συζήτηση κατεύνασαν τα πνεύματα και άρχισαν να συζητούν το θέμα. Σε διευκρινιστική ερώτηση του κ. Θεοχαρίδη σχετικά με την ΑΤΑ προς τον ελεγκτή (Μ.Υ.1) ο Εφεσείων το εξέλαβε ότι τον αμφισβητούσε, άρχισε να φωνάζει και εγκατέλειψε την σύσκεψη αποχαιρετώντας τον Μ.Υ.1 κ. Τοφαρίδη. Μετά από αυτό δεν μιλούσε, δεν επισκεπτόταν στο γραφείο του τον κ. Θεοχαρίδη και έλεγε σε όλους τους υπαλλήλους ότι τον έκαμε «ένα μάτσο ρεπανόφυλλα». Αρνείτο να μιλήσει μαζί του, επικοινωνούσε μόνο μέσω της γραμματέως του.

Το Πρωτόδικο Δικαστήριο αποδέκτηκε ως ειλικρινή και αξιόπιστη τη μαρτυρία του κ. Θεοχαρίδη όπως και του Μ.Υ.1, Γ. Τοφαρίδη ενώ απέρριψε οποιονδήποτε αντίθετο ισχυρισμό του Εφεσείοντα.

Όπως, πολύ ορθά, αναφέρεται στην πρωτόδική απόφαση, σύμφωνα με το Άρθρο 3(1) του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου 1967 (Ν.24/67) όπως τροποποιήθηκε

(«ο Νόμος»)<sup>1</sup> τερματισμός απασχόλησης εργοδοτούμενου τεκμαίρεται ότι έγινε αδικαιολόγητα εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι αυτός έγινε για ένα από τους λόγους που περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Νόμου. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το άρθρο 5(ε) και (στ)(ι)<sup>2</sup>.

Η Καθ' ης η αίτηση-Εφεσίβλητη είχε το βάρος να αποδείξει ότι δικαιολογημένα απέλυσαν τον Αιτητή καθότι επέδειξε διαγωγή τέτοια που δεν αναμενόταν να συνεχίσει η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου (άρ.6(1)) του Νόμου<sup>3</sup>.

Το Πρωτόδικο Δικαστήριο, προτού καταλήξει στην απόφαση του, ασχολήθηκε και με τη σχετική νομολογία και εργατικό

---

**3.** (1) Όταν, κατά ή μετά την έναρξιν της ισχύος του παρόντος άρθρου, ο εργοδότης τερματίζη δι' οιονδήποτε λόγον άλλον ή των εν τω άρθρω 5 εκτιθεμένων λόγων, την απασχόλησιν εργοδοτούμενου ο οποίος έχει απασχοληθή συνεχώς υπ' αυτού επί είκοσι εξ τουλάχιστον εβδομάδας, ο εργοδοτούμενος κέκτηται δικαίωμα εις αποζημίωσιν υπολογιζόμενης συμφώνως προς τον Πρώτον Πίνακα».

<sup>2</sup> **5.** Τερματισμός απασχολήσεως δι' οιονδήποτε των ακόλουθων λόγων δεν παρέχει δικαίωμα εις αποζημίωσιν:

(ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύη τοιαύτην διαγωγήν ώστε να καθιστά εαυτόν υποκείμενον εις απόλυσιν άνευ προειδοποιήσεως.

(στ)(ι) διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτούμενου η οποία καθιστά σαφές ότι η σχέσις εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένηται όπως συνεχισθεί.»

<sup>3</sup> **6.** Καθ' οιαδήποτε ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών διαδικασίαν ο υπό του εργοδότη τερματισμός απασχολήσεως του εργοδοτούμενου τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ως μη γενόμενος δια τινα των εν τω άρθρω 5 εκτιθεμένων λόγων».

σύγγραμμα. Συγκεκριμένα παρέθεσε τ' ακόλουθο μέρος από τη απόφαση του Lord Denning στην **British Leyland (UK) Ltd v. Swift (1981) 1 RLR 91, 93** το οποίο υιοθετήθηκε στην **Κακοφεγγίτου v. Κυπριακές Αερογραμμές Λτδ (2005) 1 Α.Α.Δ. 603:**

"The correct test is this: Was it reasonable for the employers to dismiss him? If no reasonable employer would have dismissed him, then the dismissal was unfair. But if a reasonable employer might reasonably have dismissed him, then the dismissal was fair. It must be remembered in all these cases there is a band of reasonableness, within which one employer might reasonably take one view, another quite reasonably take a different view".

Σε ελεύθερη μετάφραση:

«Το κριτήριο είναι αυτό: Ήταν λογικά αναμενόμενο από τον εργοδότη να τον απολύσει; Εάν κανένας λογικός εργοδότης δεν θα τον απέλυε, τότε η απόλυση είναι αδικαιολόγητη. Αλλά εάν ένας λογικός εργοδότης μπορούσε να τον απολύσει τότε η απόλυση ήταν δικαιολογημένη. Θα πρέπει πάντα να έχουμε υπόψη μας ότι σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει μια γραμμή λογικής κάτω από την οποία ένας εργοδότης μπορεί δικαιολογημένα να πάρει μια θέση και ένας άλλος εντελώς διαφορετική». (Βλέπε *The Law of Unfair Dismissal*, Steven D. Anderman, Second Edition, p.113).»

Επίσης αναφέρθηκε και παράθεσε σχετικό μέρος από το σύγγραμμα του καθηγητή Ι.Δ. Κουκιάδη «**Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 1955, σελ. 547** και στη **Demstar Information Group Ltd v. Ανδρέα Αναστασιάδη (2008) 1 Α.Α.Δ. 1146.**

Εφαρμόζοντας τα πιο πάνω το Πρωτόδικο Δικαστήριο στις σελ.

18-21 κατέληξε στ' ακόλουθα:

*«Στην κρινόμενη υπόθεση είχαμε ενώπιον μας τη μαρτυρία του κ. Θεοχαρίδη και του κ. Τοφαρίδη σχετικά με τα γεγονότα που εκτυλίχθηκαν με αποτέλεσμα την αποχώρηση του Αιτητή από την συνεδρίαση του Ιανουαρίου 2009.*

*Ο Αιτητής βασικά δεν αμφισβήτησε το γεγονός της αποχώρησης του από τη σύσκεψη εκείνη. Θεώρησε ότι προσβλήθηκε από την ερώτηση του κ. Θεοχαρίδη προς τον κ. Τοφαρίδη σχετικά με το ύψος της ΑΤΑ.*

*Βρίσκουμε την αντίδραση του Αιτητή απότομη, απυχολόγητη και τέτοια που αγγίζει τα όρια της περιφρόνησης του προς τον εργοδότη του.*

*Παρόλου τούτο ο εργοδότης του δεν προέβηκε σε οποιουδήποτε μέτρο εναντίον του άμεσα. Προσπάθησε να συνεχίσει την συνεργασία μαζί του μέσα στα πλαίσια της σωστής εργασιακής τους σχέσης.*

*Ζητούσε από τον Αιτητή πληροφορίες και εξηγήσεις για θέματα που τον απασχολούσαν χωρίς ωστόσο να παίρνει οποιεσδήποτε απαντήσεις. Απαντούσε μόνο μέσω της γραμματέως προφορικά σχολιάζοντας τον εργοδότη του.*

*Όπως αναφέρουμε πιο πάνω, από τα κατατεθέντα τεκμήρια, φαίνεται ότι ο εργοδότης του απέστειλε επιστολές χωρίς οποιανδήποτε ανταπόκριση.*

*Η εξήγηση που έδωσε ο Αιτητής ήταν ότι εφόσον ο κ. Θεοχαρίδης επέλεξε να επικοινωνεί μαζί του μέσω της γραμματέως του, θεώρησε ότι θα έπρεπε να πράξει το ίδιο. Όμως οι απαντήσεις του δεν αφορούσαν στα όσα του έγραφε ο κ. Θεοχαρίδης αλλά μόνο φράσεις όπως «Με έκανε ένα μάτσο ρεπανόφυλλα» «Να μου ζητήσει συγνώμη και μετά να του μιλήσω» «Δεν παραιτούμαι ας με απολύσει ο ίδιος».*



Αποκορύφωμα της όλης συμπεριφοράς του Αιτητή βρίσκουμε την απαξίωση του να απαντήσει στην επιστολή του κ. Θεοχαρίδη σχετικά με κάποιες απορίες του στο ασφαλιστικό συμβόλαιο των υπαλλήλων με την Universal. Αντί απάντησης ανέφερε ότι καταρχάς του έστειλε το συμβόλαιο όπου χρωμάτισε με κόκκινο τα διάφορα σημεία και πήρε τον ασφαλιστή τηλέφωνο για να επικοινωνήσει με τον κ. Θεοχαρίδη και να του εξηγήσει. Ο κ. Οικονομίδης του είπε ότι επικοινωνήσει μαζί του η κα Βάσω Σοφοκλέους, κάτι που ο κ. Θεοχαρίδης αρνήθηκε. Παρόλου που η κα Σοφοκλέους κλήθηκε ως μάρτυρας, η πλευρά του Αιτητή επέλεξε να μην την καλέσει να μαρτυρήσει.

Και σ' αυτή την περίπτωση βρίσκουμε ότι η συμπεριφορά του Αιτητή δεν ήταν η αρμόζουσα προς τον εργοδότη του. Έστω και αν ο εργοδότης του λανθασμένα ζητούσε κάποιες πληροφορίες σχετικά με το συμβόλαιο θα έπρεπε ο ίδιος ο Αιτητής να το εξετάσει και να του απαντήσει ή έστω να του ειδοποιήσει ότι ο αρμόδιος υπάλληλος της Ασφαλιστικής Εταιρείας θα επικοινωνούσε μαζί του για περαιτέρω εξηγήσεις ή διευκρινήσεις.

Δεν διαφεύγει της προσοχής μας ότι όταν ο Αιτητής ήθελε αλλαγή ωραρίου ή οποιαδήποτε διευκόλυνση σχετικά με το ωράριο του ώστε να είναι πιο ευέλικτος για να εξασκεί μια δεύτερη εργασία, μερικές μέρες το χρόνο, έγραφε ιδιόχειρα και με κεφαλαία γράμματα. Όταν του ζητούσε πλέον εξηγήσεις ο εργοδότης δεν φιλοτιμείτο να του απαντήσει όχι μόνο γραπτώς αλλά ούτε και προφορικά. Εν πάση περιπτώσει όφειλε να απαντά στον εργοδότη του γραπτώς εφόσον ο τελευταίος του απηύθυνε επιστολές ή τουλάχιστον να έχει επαφή μαζί του για τα διάφορα θέματα που προέκυπταν.

Παρακολουθώντας τον Αιτητή να δίδει μαρτυρία, μας έδωσε την εντύπωση ανθρώπου «μυγιάγγιχτου». Με το παραμικρό σχόλιο ή παρατήρηση θιγόταν και απαξιούσε να μιλήσει με τον εργοδότη του. Πίστευε ότι επειδή ήταν πολύ καλός υπάλληλος με μακρόχρονη υπηρεσία μπορούσε να συμπεριφέρεται με όποιο τρόπο θεωρούσε ο ίδιος σωστό και όχι τι ήταν αντικειμενικά σωστό.

Παρόλου που οι επιστολές του, που αναφέραμε πιο πάνω, στάληκαν πολύ πριν την απόλυση του εν τούτοις δείχνουν την τάση του να μην λαμβάνει υπόψη του τον εργοδότη του.

*Ιδιαίτερα η επιστολή του ημερ. 18.10.07 όπου στη τελευταία παράγραφο αναφέρει «ΔΕΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΜΠΩ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΠΑΝΤΩ ΣΟΥ, ΑΠΑΝΤΑΣ ΜΟΥ, ΓΙΑ ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΣΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΩ ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΓΙΑ ΤΟ ΙΔΙΟ ΘΕΜΑ, ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΕΑΝ ΜΟΥ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ'»*

*Αυτό κατά την κρίση μας αποτελούσε κατά τον χρόνο αποστολής της επιστολής λόγο απόλυσης, κάτι που ο εργοδότης δεν έπραξε δείχνοντας έτσι την ανοχή του. Και ο λόγος απότι φάνηκε ήταν οι φιλικές σχέσεις που διατηρούσαν πέραν των επαγγελματικών.*

*Ο κ. Τοφαρίδης επιβεβαίωσε ότι και προηγουμένως ο Αιτητής επέδειξε μη αρμόζουσα συμπεριφορά και αναγκάστηκε ο ίδιος να επέμβει για να τον νουθετήσει.*

*Όλα όμως όσα διαδραματίστηκαν τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του 2009 αποτελούσαν κατά τη κρίση μας ικανοποιητικούς λόγους για τερματισμό της εργασιακής σχέσης μεταξύ του Αιτητή και της Εταιρείας. Κανένας λογικός εργοδότης δεν αναμένεται να ανεχθεί τέτοια συμπεριφορά.*

*Οι απαντήσεις του Αιτητή μέσω της Μαρίας Τυρίμου στις επιστολές του κ. Θεοχαρίδη δείχνουν πλήρη απαξίωση προς τον εργοδότη. Η συμπεριφορά του ήταν τέτοια που κλόνησε την εργασιακή τους σχέση σε σημείο που δεν μπορούσε πλέον να ήταν ανεκτή από τον εργοδότη του.*

*Βασικά υπήρξε πλήρης περιφρόνηση στον εργοδότη του και στο τρόπο με τον οποίον ο τελευταίος ήθελε να εκτελείται η εργασία του.*

.....  
.....

*Με όλα τα πιο πάνω βρίσκουμε ότι η Εταιρεία απέσεισε το βάρος απόδειξης που είχε στους ώμους της και απέδειξε ότι η απόλυση του Αιτητή έγινε για τους λόγους που εκτίθενται στο άρθρο 5(ε) και σι(ι) του Νόμου. Λόγοι που έδιδαν το δικαίωμα απόλυσης χωρίς προειδοποίηση. Παρόλουν τούτο η Εταιρεία πλήρωσε στον Αιτητή προειδοποίηση σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου.»*

Ο Εφεσείων με 13 λόγους Έφεσης προσβάλλει την πρωτόδικη απόφαση ως εσφαλμένη. Σύμφωνα με αυτούς, το Πρωτόδικο Δικαστήριο εσφαλμένα ερμήνευσε το Άρθρο 5 του Περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου, Ν.24/1967 όπως τροποποιήθηκε (πρώτος λόγος), εσφαλμένα αποδέκτηκε τη μαρτυρία του Διευθυντή της Εφεσίβλητης εταιρείας αναφορικά με τη συνεδρίαση ημερ. 21.1.2009 (δεύτερος λόγος), δεν αντελήφθηκε τη νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου αναφορικά με το νομικό πλαίσιο άσκησης από πλευράς του εργοδότη του δικαιώματος του για απόλυση του εργοδοτούμενου (τρίτος λόγος), εσφαλμένα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η συμπεριφορά του Εφεσείωντα στην άνω συνάντηση ήταν απυχολόγητη και τέτοια που αγγίζει τα όρια της περιφροσύνης προς τον εργοδότη (τέταρτος λόγος), εσφαλμένα και αυθαίρετα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο Εφεσείων δεν έδωσε εξηγήσεις και απαντήσεις στο Διευθυντή της Εφεσίβλητης για θέματα εργασίας (πέμπτος λόγος), εσφαλμένα και αυθαίρετα κατέληξε ότι ο Εφεσείων απαξιούσε να απαντήσει στο Διευθυντή της Εφεσίβλητης όσον αφορά κάποιες απορίες για το ασφαλιστικό συμβόλαιο (έκτος λόγος), λανθασμένα βρίσκει ότι η συμπεριφορά του Εφεσείωντα δεν

ήταν η αρμόζουσα παρά του ότι ο Διευθυντής της Εφεσίβλητης λανθασμένα ζήτησε κάποιες πληροφορίες σχετικά με αυτό (έβδομος λόγος), λανθασμένα και αυθαίρετα καταλήγει ότι η συμπεριφορά του Εφεσείοντα κατά το διάστημα Ιανουαρίου-Φεβρουαρίου 2009 ήταν μη αρμόζουσα και αποτελούσε κατά το χρονικό διάστημα λόγο τερματισμού της εργασιακής σχέσης μεταξύ του Εφεσείοντα και Εφεσίβλητης (όγδοος λόγος), λανθασμένα δεν σχολίασε σωστά την επιστολή του Διευθυντή της Εφεσίβλητης ημερ. 25.2.2009 η οποία ήταν ο τερματισμός των υπηρεσιών του Εφεσείοντα (έννατος λόγος), λανθασμένα και αυθαίρετα έφθασε στο συμπέρασμα ότι δεν αντεξετάσθη ο Διευθυντής της Εφεσίβλητης και έτσι έμεινε ο ισχυρισμός του ανυπόστατος (δέκατος λόγος), λανθασμένα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο Πρόεδρος και μέλος του Δικαστηρίου κ. Παναγή δεν έπρεπε να εξαιρεθεί από τη διαδικασία της υπόθεσης (11<sup>ος</sup> λόγος), λανθασμένα δεν ενδιέτρεψε επί της επιστολής ημερ. 24.2.2009 και 25.2.2009 (12<sup>ος</sup> λόγος) λανθασμένα δεν έφτασε στο σωστό συμπέρασμα ότι η Εφεσίβλητη είχε τροχιοδρομήσει την απόλυση του Εφεσείοντα (13<sup>ος</sup> λόγος).

Στην **Ηλίκκος Μαρκαυτώνη ν. Ανδρονίκης Καρυολαίμου**

**Π.Ε. 81/2011 ημερ. 17.12.2015** λέχθησαν τα ακόλουθα

σχετικά:

*«Όπως επανειλημμένα έχει λεχθεί, αναθεώρηση απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών είναι παραδεκτή μόνο για το λόγο που συνεπάγεται νομικό σημείο. (βλ. άρθ.12(11Α) των περί Ετησίων Αδειών μετ'Απολαβών Νόμου του 1967 ως έχει τροποποιηθεί).*

Στη **Re HjiCostas (1984) 1 C.L.R. 513** αποδόθηκε με γλαφυρό τρόπο η έννοια του νομικού σημείου ως εξής:

*«What amounts to a pure question of law is perhaps easy to define but hard to apply to the particular circumstances of a case. The question of law raised, whatever its nature, must necessarily be one relevant to the facts of the case. A pure question of law cannot be one extricated or detached from the facts of the case for in those circumstances it would be an academic question of law. It appears to me that whenever an issue revolves round the application of the law to given facts, it raises a pure question of law. So long as the facts to which the Court is required to apply the law are not called in question, the point is a legal one. It merely raises questions bearing on the interpretation and the scope of the law. Exploration of the ambit of the law is always a question of law».*

Στην υπόθεση **Αυτέννα Λιτ ν. Κωνσταντίνου (2010) 1 Α.Α.Δ. 392** αναφέρθηκε:

«Όπως είχε επεξηγηθεί και στην παλαιότερη απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην υπόθεση **In re HjiCostas (1984) 1 C.L.R. 513**, λόγος έφεσης δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι επί νομικού σημείου όταν στρέφεται κατά των ευρημάτων του Δικαστηρίου ως προς τα γεγονότα που περιβάλλουν τον τερματισμό της απασχόλησης και όπου η αιτιολογία η οποία παρέχεται προς υποστήριξη λόγου έφεσης, απολήγει σε αμφισβήτηση των ευρημάτων του Δικαστηρίου αναφορικά με τις περιβάλλουσες του τερματισμό συνθήκες. Αυτή η αρχή επαναβεβαιώθηκε και στην **Παναγιώτης Κουντουρίδης Λτδ v. Γεωργίου (2003) 1(B) Α.Α.Δ. 980**, στην οποία τούστηκε ότι είναι πάγια καθιερωμένο από τη νομολογία, αλλά και του οικείο νόμο, ότι δεν είναι επιτρεπτή έφεση για ανατροπή των γεγονότων και των επ' αυτών ευρημάτων του πρωτόδικου Δικαστηρίου. (Βλ. επίσης **Spinneys Cyprus Ltd v. Χρ. Χρίστου (2004) 1(Γ) Α.Α.Δ. 1833**).»

(Βλ. επίσης **Αντωνία Μικρού κ.ά. v. Meridien Hotels Ltd (Aeneas Hotel) (2003) 1 Α.Α.Δ. 1320**, **Faber Hoist Chemicals Ltd v. Κωνσταντίνου Καλημέρα, Πολ. έφ. 190/2010, ημερ. 24.2.2015** και **Lounic Confectionery Ltd v. Θεοδώρου, ΑΕ78/10, ημερ. 21.10.2015**).»

Έχοντας υπόψιν τα πιο πάνω παρατηρούμε, στα περιστατικά της παρούσας υπόθεσης ότι οι λόγοι Έφεσης αρ. 2,4,5,6,8,9,10,12 και 13 αφορούν στην ουσία τους την αξιολόγηση του μαρτυρικού υλικού που τέθηκε ενώπιον του Πρωτόδικου Δικαστηρίου και το παράπονο του Εφεσείοντα όπως αυτό ξεκάθαρα φαίνεται από την αιτιολογία των άνω λόγων

έφεσης αφορά μη αποδοχή από του Δικαστήριο μαρτυρίας που τέθηκε εκ μέρους του πρωτόδικα και απερρίφθηκε για τους λόγους που εκθέτει το Πρωτόδικο Δικαστήριο στην απόφαση του. Ο Έφεσιών σε ορισμένους λόγους έφεσης (αρ. 4,5,6,10 και 13) παρουσιάζει το προσβαλλόμενο μέρος της πρωτόδικης απόφασης ως συμπεράσματα που είναι αντίθετα ή δεν συνάδουν με την ενώπιον του Πρωτόδικου Δικαστηρίου μαρτυρία σε μια προσπάθεια ασφαλώς περίληψης αυτών εντός του ορισμού «*νομικό σημείο*». Παρόλα ταύτα, εξέταση της αιτιολογίας τους, φανερώνει ότι το παράπονο του είναι εναντίον των ευρημάτων του Πρωτόδικου Δικαστηρίου ως προς τα γεγονότα που περιβάλλουν τον τερματισμό της απασχόλησης.

Ως εκ τούτου, σύμφωνα με το Νόμο αλλά και την πάγια νομολογία επί του θέματος, οι λόγοι Έφεσης 2,4,5,6,8,9,10,12 και 13 απορρίπτονται. Αν χρειάζεται να λεχθεί κάτι περισσότερο αναφορικά με τον λόγο Έφεσης 10, είναι η κρίση μας, αφού ανατρέξαμε και στα πρακτικά, ότι το Πρωτόδικο Δικαστήριο είναι ορθό στην παρατήρηση του περί ελλείματος αντεξέτασης επί της αναφερόμενης μαρτυρίας.

Ο λόγος έφεσης 11 αφορά την εξαίρεση του παρέδρου κ. Παναγή από την εκδίκαση της υπόθεσης καθότι ως αναφέρεται στην αιτιολογία αυτός είναι ανώτερος Υπάλληλος της ΣΕΚ με την οποία η Εφεσίβλητη διατηρεί πολύ καλές σχέσεις και συνεργασία. Επίσης, κάθε έτος πληρώνει προμήθειες σ' αυτήν ύψους Λ.Κ.2.000-3.000 με αποτέλεσμα η αμεροληψία του να τίθεται σε αμφιβολία. Όφειλε συνεπώς, σύμφωνα με τον Εφeseίοντα, το Πρωτόδικο Δικαστήριο να δώσει οδηγίες για εξαίρεση του από την εκδίκαση της υπόθεσης γιατί λόγω αυτής της σχέσης υπάρχει σοβαρή υποψία για ευνοϊκή μεταχείριση της Εφεσίβλητης.

Με όλο το σεβασμό προς τον ευπαιδευτο συνήγορο του Εφeseίοντα δεν μπορούμε να συμφωνήσουμε με την εισήγηση που προώθησε προκειμένου να υποστηρίξει το λόγο Έφεσης. Όπως η νομολογία ορίζει «κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα όπως η υπόθεση του δικαστεί δικαίως, δημοσίως από νόμιμο ανεξάρτητο και αμερόληπτο δικαστήριο. Η βασική αυτή αρχή κατοχυρώνεται τόσο στο Άρθρο 30(2) του Συντάγματος, όσο και στο Άρθρο 6(1) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του Ανθρώπου» (βλ. **Κωνσταντίνου ν. Κωνσταντίνου (2009) 1 Α.Α.Δ. 761**). Οι



Δικαστές, βεβαίως, δεν θα έπρεπε να συναινούν σε αιτήματα εξαιρέσης τους χωρίς πραγματικό και ουσιαστικό λόγο, γιατί αλλιώς θα φτάναμε στο ενδεχόμενο ο διάδικος να επιλέγει το Δικαστή που θα τον δικάσει, που είναι ανεπίτρεπτο. Στην **Πίτσιλλος v. Δημοκρατίας κ.α. (1994) 1 Α.Α.Δ. 268** αναφέρθηκε ότι το κριτήριο για την εξαιρέση Δικαστή είναι η δημιουργία στο νου του μέσου εκέφρονα πολίτη που γνωρίζει τα γεγονότα δικαιολογημένης εντύπωσης ύπαρξης πραγματικής πιθανότητας προκατάληψης Δικαστή. Εικασίες, μόνο, δεν είναι αρκετές. Το κριτήριο αυτό ισχύει ασφαλώς και για τους Δικαστές του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών παρά τις ιδιαιτερότητες του Δικαστηρίου αυτού λόγω της ιδιαίτερης φύσης του και το αντικείμενο του. Οι βασικές αρχές διατήρησης ίσων αποστάσεων μεταξύ των διαδίκων δεν θα πρέπει να καταπατούνται.

Τα όσα θέτει, συνεπώς, ο Εφεσείοντας για να καταλήξει ο ίδιος ότι αυτά προκαλούν σοβαρή υποψία για ευνοϊκή μεταχείριση της Εφεσίβλητης δεν είναι αρκετά και είναι κατώτερα της δημιουργίας δικαιολογημένης εντύπωσης ύπαρξης πραγματικής πιθανότητας προκατάληψης καθότι πρόκειται περί υποψίας και μόνον.

Με τον τρίτο λόγο έφεσης ο Εφεσείων παραπονείται ότι το Πρωτόδικο Δικαστήριο δεν ανιελήφθηκε τις νομικές αυθεντίες αναφορικά με το χρονικό πλαίσιο άσκησης από πλευράς του εργοδότη του δικαιώματος για την απόλυση του εργοδοτούμενου του. Είναι η εισήγηση του ευπαιδευτου συνήγορου ότι στα γεγονότα της παρούσας υπόθεσης η συνεδρίαση αναφορικά με την ΑΤΑ έγινε στις 21.1.2009 και η απόλυση του Εφεσείοντα έγινε 35 μέρες μετά την επιστολή της Εφεσίβλητης ημερ. 25.2.2009. Η παρέλευση τόσο μεγάλου χρόνου κρίνεται από τη νομολογία σύμφωνα πάντοτε με τον ευπαιδευτο συνήγορο ως μη λογικός χρόνος.

Με όλο το σεβασμό προς τον ευπαιδευτο συνήγορο ο λόγος αυτός στερείται πραγματικού υπόβαθρου. Το βάθρο γεγονότων όπως το Πρωτόδικο Δικαστήριο αποδέκτηκε αποκλείει εντελώς οποιαδήποτε συζήτηση. Το Πρωτόδικο Δικαστήριο στην απόφαση του καταγράφει όλη την αλληλογραφία που απεστάλη από τον Μ.Υ.1 στον Αιτητή από 18.10.2007. Η σύσκεψη για την ΑΤΑ και ετήσιες αυξήσεις έγινε στις 27.1.09 (και όχι 21.1.09 που προβάλλεται στον τρίτο λόγο έφεσης) και ακολούθως παρατίθενται οι επιστολές που ο Μ.Υ.1 αναγκάζετο να αποστείλει στον Αιτητή λόγω της άρνησης του τελευταίου να

τον συναντήσει. Αυτές φέρουν ημερ. 12.2.2009, 23.2.2009 και 24.2.2009. Η τελευταία επιστολή του Μ.Υ.1 αφορούσε απορίες του αναφορικά με ασφαλιστικά συμβόλαια των υπαλλήλων.

Όπως το Πρωτόδικο Δικαστήριο αναφέρει στην απόφαση του «... από τα κατατεθέντα τεκμήρια φαίνεται ότι ο εργοδότης του απέστειλε επιστολές χωρίς οποιαδήποτε ανταπόκριση». Εν συνεχεία στη σελ. 18 και 20 της απόφασης αναφέρονται τα ακόλουθα:

*«Αποκορύφωμα της όλης συμπεριφοράς του Αιτητή βρίσκουμε την απαξίωση του να απαντήσει στην επιστολή του κ. Θεοχαρίδη σχετικά με κάποιες απορίες του στο ασφαλιστικό συμβόλαιο των υπαλλήλων με την Universal. Αντί απάντησης ανέφερε ότι καταρχάς του έστειλε το συμβόλαιο όπου χρωμάτισε με κόκκινο τα διάφορα σημεία και πήρε τον ασφαλιστή τηλέφωνο για να επικοινωνήσει με τον κ. Θεοχαρίδη και να του εξηγήσει. Ο κ. Οικονομίδης του είπε ότι επικοινωνήσε μαζί του η κα Βάσω Σοφοκλέους, κάτι που ο κ. Θεοχαρίδης αρνήθηκε. Παρόλου που η κα Σοφοκλέους κλήθηκε ως μάρτυρας, η πλευρά του Αιτητή επέλεξε να μην την καλέσει να μαρτυρήσει.*

*Και σ' αυτή την περίπτωση βρίσκουμε ότι η συμπεριφορά του Αιτητή δεν ήταν η αρμόζουσα προς τον εργοδότη του. Έστω και αν ο εργοδότης του λανθασμένα ζητούσε κάποιες πληροφορίες σχετικά με το συμβόλαιο θα έπρεπε ο ίδιος ο Αιτητής να το εξετάσει και να του απαντήσει ή έστω να τον ειδοποιήσει ότι ο αρμόδιος υπάλληλος της Ασφαλιστικής Εταιρείας θα επικοινωνούσε μαζί του για περαιτέρω εξηγήσεις ή διευκρινήσεις.*

.....

*Όλα όμως όσα διαδραματίστηκαν τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του 2009 αποτελούσαν κατά τη κρίση μας ικανοποιητικούς λόγους για τερματισμό της εργασιακής σχέσης μεταξύ του Αιτητή και της Εταιρείας. Κανένας λογικός εργοδότης δεν αναμένεται να ανεχθεί τέτοια συμπεριφορά.*

*Οι απαντήσεις του Αιτητή μέσω της Μαρίας Τυρίμου στις επιστολές του κ. Θεοχαρίδη δείχνουν πλήρη απαξίωση προς τον εργοδότη. Η συμπεριφορά του ήταν τέτοια που κλόνισε την εργασιακή τους σχέση σε σημείο που δεν μπορούσε πλέον να ήταν ανεκτή από τον εργοδότη του.*

*Βασικά υπήρξε πλήρης περιφρόνηση στον εργοδότη του και στο τρόπο με τον οποίον ο τελευταίος ήθελε να εκτελείται η εργασία του.»*

Όπως ήδη έχει λεχθεί η απόλυση του Αιτητή έγινε στις 25.2.2009 και επομένως δεν παρατηρείται οτιδήποτε το μεμπτό αναφορικά με το χρόνο αποστολής της και απόλυσης του Εφεσείοντα εφόσον το σύνολο των γεγονότων που ώθησαν την Εφεσίβλητη να τερματίσει τις υπηρεσίες του Εφεσείοντα στις 25.2.2009 είχαν ως χρονικό τέρμα την 24.2.2009.

Τέλος, και οι λόγοι 1 και 7 θα πρέπει να απορριφθούν. Συμφωνούμε ότι η συμπεριφορά του Αιτητή, όπως αυτή αναφέρθηκε πιο πάνω, εμπίπτει στους λόγους που αναφέρονται στο Άρθρο 5(ε) και σι(ι) του Νόμου. Στην **KEM (TAXI) Ltd v. Tryfonos (1969) 1 C.L.R. 52** τονίστηκε η σημασία της πειθαρχίας και της καλής συμπεριφοράς εκ μέρους των εργοδοτούμενων σε μια επιχείρηση καθότι συναρτάται με την επιτυχία ή αποτυχία της επιχείρησης. Δεν χωρεί αμφιβολία, σύμφωνα με τα ευρήματα του Πρωτόδικου Δικαστηρίου, ότι η συμπεριφορά του Αιτητή ήταν απαξιώτικη και μη αρμόζουσα

προς τον εργοδότη του. Είχε δε ως αποτέλεσμα τον κλονισμό της εργασιακής τους σχέσης σε σημείο που δεν αναμένεται από ένα εργοδότη να την ανεχθεί. Οι διάφορες ενέργειες του Αιτητή, που ήδη έχουν αναφερθεί, προκάλεσαν πλήγμα της εμπιστοσύνης και σχέσης του εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο. Η μεμπτή, υπό τις περιστάσεις, συμπεριφορά του Αιτητή που συνίστατο σε ανυπακοή, περιφροσύνη και αδιαφορία προς τις οδηγίες του εργοδότη του έπληττε καίρια την εργασιακή σχέση.

Έχοντας υπόψιν όλα τα πιο πάνω κρίνουμε ότι το Πρωτόδικο Δικαστήριο ορθά κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η Εφεσίβλητη είχε δικαίωμα ν' απολύσει τον Εφεσείοντα. Η Έφεση απορρίπτεται. Τα έξοδα επιδικάζονται προς όφελος της Εφεσίβλητης όπως αυτά θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκολλητή και εγκριθούν από το Δικαστήριο.

**Μ. Νικολάτος, Π.**

**Λ. Παρπαρίνος, Δ.**

**Κ. Σταρατίου, Δ.**

/γκ

