

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ

ΛΟΥΗΣ ΠΑΡΛΑΣ
1^η ΕΚΔΟΣΗ 2023

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ

Επιμέλεια Έκδοσης: Λούης Παρλάς Β.Α. (ΕCΟ)

Copyright © ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΛΟΥΗΣ ΠΑΡΛΑΣ ΛΤΔ

ISBN: 978-9925-558-80-3

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή ή η αναμετάδοση του βιβλίου ή μέρους του με
οποιοδήποτε μέσο ή σε οποιαδήποτε μορφή χωρίς την άδεια του εκδότη

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΛΟΥΗΣ ΠΑΡΛΑΣ ΛΤΔ

Τηλ. 96 558456

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Τερματισμός απασχόλησης - Πλεονασμός

1.1 Πλεονασμός / Αναδιοργάνωση της επιχείρησης

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.2 Πλεονασμός / Εργοδότης που έχει τεθεί υπό εκκαθάριση, δυνάμει του άρθρου 31(3) των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.3 Πλεονάσμος – Κύκλος/Όγκος εργασιών της επιχείρησης

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.4 Πλεονασμός / Μεταβίβαση επιχειρήσεων

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.5 Πλεονασμός / Νομικά σημείο

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

1.6 Πλεονασμός / Συλλογική σύμβαση

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.7 Πλεονασμός / Χαριστική αποζημίωση

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

1.8 Πλεονασμός

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1 Τερματισμός απασχόλησης - Πλεονασμός 23

1.1 Πλεονασμός / Αναδιοργάνωση της επιχείρησης 23

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου 23

PREMIER SHUKUROGLOU CYPRUS LTD v. xxx Νοεμβρίου 2021 23

**ΧΡΙΣΤΟΥ ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ v. ΤΑΜΕΙΟΥ ΓΙΑ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ,
Δεκεμβρίου 2017 25**

**ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ v. ΓΙΑΝΝΟΥΛΑΣ ΧΡΙΣΤΟΥ
, Ιουλίου 2017 28**

Έλαβε ειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησής της από 2.6.2009 με την αιτιολογία ότι «η θέση σας θα καταργηθεί λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας - Προσβάλλεται το παραπάνω συμπέρασμα του Δικαστηρίου ως παραβλέπον την κατάργηση του τμήματος στο οποίο μοναδική απασχολούμενη ήταν η εφεσίβλητη 28

**ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ v. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ , Ιουνίου 2016..... 30**

Ο ισχυρισμός των εφεσεϊόντων δεν ήταν ότι με την εισαγωγή του newsasset είχαν εκλείψει τα καθήκοντα των εργοδοτούμενων στο τμήμα σελίδωσης της εφημερίδας, αλλά ότι δεν χρειάζονταν όλα τα άτομα στο τμήμα εκείνο για την διεκπεραίωση των καθηκόντων όπως αυτά διαμορφώθηκαν μετά την εισαγωγή του συστήματος - Η αναδιοργάνωση μιας Εταιρείας για να συνιστά λόγο πλεονασμού θα πρέπει να είναι τέτοιου βαθμού και σοβαρότητας ώστε να επιφέρει τέτοιες αλλαγές που θα έχουν σαν συνέπεια τη μείωση του αριθμού των αναγκαίων υπαλλήλων - Κανένας πλεονασμός δεν μπορεί να αποδειχθεί αντικειμενικά αν τα καθήκοντα των απολυθέντων λόγω πλεονασμού εργοδοτούμενων ανατίθενται σε άλλους εργοδοτούμενους ή αν τα καθήκοντα των απολυθέντων δεν εξέλπιαν και εκτελούνται από άλλους 30

**Τρύφωνος Χαραλάμπους κ.α. v. Γενικού Εισαγγελέα της Αγγλίας &
Ουαλίας , Ιανουαρίου 2004 35**

Τερματισμός απασχολήσεως λόγω πλεονασμού — Το δικαίωμα απόλυσης λόγω πλεονασμού ενυπάρχει στην σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου και δεν μπορεί να

<i>περιορισθεί — Αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη να τερματίσει τις υπηρεσίες του εργοδοτούμενου του για καλόπιστους πάντοτε λόγους αναδιοργάνωσης και οικονομίας της επιχείρησής του</i>	35
United Hotels (Lordos) Ltd. v. Ανδρούλας Σταύρου κ.α., Lordos Hotels (Holding) Ltd. v. Γιώργου Γιουσάεφ κ.α., Απριλίου 2003	37
<i>Πλεονασμός — Αναδιοργάνωση επιχειρήσεως — Το θέμα ως προς την στοιχειοθέτηση πλεοναστικότητας είναι εντελώς αντικειμενικό υπό την έννοια ότι το εφαρμοζόμενο κριτήριο αναφέρεται στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης και όχι στη γνώμη των εργοδοτών</i>	37
Αφ/οι Γαλαταριώτη Λτδ. v. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. , Δεκεμβρίου 2001	39
PAPHOS STONE C. ESTATES LTD v. Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού , Δεκεμβρίου 2000	39
<i>Η επίδικη απόλυση του εφεσίβλητου 1 ήταν νόμιμη γιατί διενεργήθηκε "λόγω κατάργησης της θέσης του και/ή ως πλεονάζων λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης και/ή λειτουργίας του ιδιόκτητου της ξενοδοχείου PAPHIAN BAY HOTEL</i>	39
Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων	41
ΑΝΔΡΕΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΥ v. DIMCO PLC , ΔΕΔ , Νοεμβρίου 2021	41
XXXXX ΘΕΟΔΟΥΛΟΥ v. UNIVERSAL LIFE INSURANCE PUBLIC COMPANY LTD , , Ε.Δ. Λευκωσίας , Απρίλιος 2020	41
Ανδρέας Γαλάτης v. ΛΕΩΝΙΔΑΣ ΚΙΜΩΝΟΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ κ.α. , ΔΕΔ Λεμεσού , Ιουνίου 2017	42
<i>Τέλη του 2015 διαγνώστηκε με καρκίνο στον θυρεοειδή με μετάσταση στους πνεύμονες και λεμφαδένες - Με βάση τη μαρτυρία που έγινε αποδεκτή από το Δικαστήριο διαφαίνεται ότι με το κλείσιμο της ΠΕΑ έγιναν κάποιες αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας Grain Millers & Traders Company Ltd οι οποίες όμως δεν μετέβαλαν ή κατέργησαν ή μείωσαν τα καθήκοντα του Αιτητή ως διευθυντή του αλευρόμυλου</i>	42
Jean Toufic v. Vesta Tourist Management Ltd. , Δ.Ε.Δ. Πάφου , Οκτωβρίου 2012	44
Χρυστάλλας Χριστοδούλου v. P. Kissonerghis Hotels Ltd. κ.α. , Δ.Ε.Δ. Πάφου , Φεβρουαρίου 2011	44
Νίκος Γεωργίου v. Perdios Poultry Farm Ltd. , ΔΕΔ Πάφου , Ιουλίου 2011	44
ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΑΝΔΡΕΟΥ v. SSP CATERING CYPRUS LTD κ.α. , Ε.Δ. Πάφου , Οκτωβρίου 2009	45

1.2 Πλεονασμός / Εργοδότης που έχει τεθεί υπό εκκαθάριση, δυνάμει του άρθρου 31(3) των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων 45

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου45

ΤΑΜΕΙΟ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ v. ΧΧΧ ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ , Απριλίου 2021 45

Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού v. Κύπρου Γεωργίου , Φεβρουαρίου 2006 47

Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού — Υποχρέωση για καταβολή ποσών επιδικασθέντων από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υπέρ εργοδοτούμενου εναντίον εργοδότη που έχει τεθεί υπό εκκαθάριση, δυνάμει του Άρθρου 31 (3) των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων — Κατά πόσο διάταγμα παραλαβής ή εκκαθάρισης εναντίον του εργοδότη πριν την έκδοση της εναντίον του απόφασης, αποτελούσε προϋπόθεση για τη δημιουργία της υποχρέωσης του Ταμείου..... 47

Χριστόδουλος Κυριάκου κ.α. v. Ταμείου δια Πλεονάζον Προσωπικό , Δεκεμβρίου 1993 48

Υποχρέωση για καταβολή ποσών επιδικασθέντων από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, υπέρ εργοδοτούμενου εναντίον εργοδότη που έχει τεθεί υπό εκκαθάριση, δυνάμει του άρθρου 31(3) των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων— Η υποχρέωση καλύπτει μόνο ποσά που επιδικάσθηκαν σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από τον τερματισμό της απασχόλησης και όχι σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από την εργοδότηση, όπως δεδουλευμένους μισθούς, 13ο μισθό, εισφορές σε ταμεία ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης κλπ. 48

Υποθέσεις Επαρχιακών Δικαστηρίων50

Ε. Τ. v. ΤΑΜΕΙΟ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ , ΔΕΔ , Οκτωβρίου 2020 50

Στις δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας η πρόθεση του Εφόρου Εταιρειών για διαγραφή των εν λόγω Εταιρειών, σύμφωνα με το άρθρο 327(3) Μέρος V του περί Εταιρειών Νόμου Κεφ.113 - Δεν έχει αποδειχθεί ότι οι εν λόγω Εταιρείες έχουν διαγραφεί ή έχει εκδοθεί διάταγμα παραλαβής ή εκκαθάρισης, για να προκύψει η ευθύνη του Ταμείου για πληρωμή στον Αιτητή και στην Αιτήτρια των επιδικασθέντων ποσών 50

1 ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ

1.1 Πλεονασμός / Αναδιοργάνωση της επιχείρησης

Υποθέσεις Ανωτάτου Δικαστηρίου

PREMIER SHUKUROGLOU CYPRUS LTD v. xxx Νοεμβρίου 2021

Η απόλυσή του οφειλόταν στην κατάργηση της θέσης του ως γενικός εργάτης, εξαιτίας «της αναδιοργάνωσης/αναδιάρθρωσης» του εργοστασίου της στα Λατσία - Εν προκειμένω, η εφεσείουσα, στη μαρτυρία της, ουσιαστικά, ισχυρίστηκε περιορισμό του κύκλου εργασιών της στο εργοστάσιό της στα Λατσία

Πολιτική Έφεση Αρ. 210/2013 , 29 Νοεμβρίου 2021

ΓΙΑΣΕΜΗΣ, Δ.: Η εφεσείουσα, εργοδότης εταιρεία, προσβάλλει την ορθότητα της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, (το Δικαστήριο), με την οποία ο εφεσίβλητος κρίθηκε ως παρανόμως απολυθείς από την υπηρεσία της. Η απόλυση του εφεσίβλητου διενεργήθηκε με επιστολή της εφεσείουσας ημερομηνίας 23.8.2010. Με αυτήν, ο εφεσίβλητος πληροφορείτο ότι τερματιζόταν η εργοδότησή του, λόγω κατάργησης της θέσης του «... εξ αιτίας της αναδιοργάνωσης/αναδιάρθρωσης ...», η οποία γινόταν στο εργοστάσιο της εφεσείουσας, στα Λατσία, τον Αύγουστο και το Σεπτέμβριο του 2010.

Η εφεσείουσα, στη βάση της θέσης της, ανωτέρω, θεώρησε ότι απέλυσε τον εφεσίβλητο ως πλεονάζον προσωπικό, κατ' επίκληση των προνοιών του άρθρου 18(γ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967, (Ν. 24/1967), όπως αυτός έχει τροποποιηθεί, (ο «Νόμος»). Σημειώνεται πως δεν επικαλέστηκε, ειδικά, οποιοδήποτε από τους επτά λόγους, οι οποίοι προβλέπονται στο πιο πάνω άρθρο. Εν πάση περιπτώσει, ο εφεσίβλητος, μη αποδεχόμενος ως νόμιμο το λόγο απόλυσής του, καταχώρισε ενώπιον του Δικαστηρίου την αίτηση αρ. 741/2011, με την οποία αξίωνε από την εφεσείουσα αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση. Διαζευκτικά, αξίωνε πληρωμή από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού. Μετά από ακρόαση, το Δικαστήριο έκανε δεκτό το αίτημα του εφεσίβλητου για παράνομη απόλυσή του και επιδίκασε προς όφελός του και εναντίον της εφεσείουσας ποσό €8.837,98, πλέον νόμιμο τόκο. Σχετικά προς τα ανωτέρω, σημειώνεται πως τα καθήκοντα του εφεσίβλητου, κατά τα τελευταία δέκα χρόνια, περίπου, πριν από την απόλυσή του, ήταν ως γενικός εργάτης στο εργοστάσιο της εφεσείουσας στα Λατσία.

Η εφεσείουσα, με τον πρώτο και κυριότερο λόγο έφεσης, εισηγείται πως το Δικαστήριο «... λανθασμένα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι από τη μαρτυρία δεν υπήρξε οποιαδήποτε αναδιοργάνωση/αναδιάρθρωση που επέφερε αλλαγή ή

κατάργηση των καθηκόντων που εκτελούσε ο αιτητής», δηλαδή ο εφεσίβλητος. Αιτιολογεί την πιο πάνω εισήγησή της, παραπέμποντας στην επιστολή απόλυσης και επισημαίνοντας, ειδικά, την πληροφόρηση, μέσω αυτής, του εφεσίβλητου ότι «... οι υπηρεσίες σας τερματίζονται λόγω κατάργησης της θέσης σας εξ αιτίας της αναδιοργάνωσης/αναδιάρθρωσης που γίνονται στο εργοστάσιο Λατσιών ...». Επιπρόσθετα, η εφεσείουσα επεσήμανε ότι ο τερματισμός της απασχόλησης του εφεσίβλητου δεν έγινε λόγω μείωσης του κύκλου ή του όγκου εργασιών της.

Υπενθυμίζεται ότι η εφεσείουσα, στην επιστολή της προς τον εφεσίβλητο, τον πληροφορούσε ότι η απόλυσή του οφειλόταν στην κατάργηση της θέσης του ως γενικός εργάτης, εξαιτίας «της αναδιοργάνωσης/αναδιάρθρωσης» του εργοστασίου της στα Λατσία, που διενεργείτο τον Αύγουστο και Σεπτέμβριο του 2010. Παρατηρείται, συναφώς, ότι ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να προσδιορίσει, επ' ακριβώς, στην επιστολή απόλυσης προς τον εργοδοτούμενό του το λόγο προς τούτο, όπως αυτός προβλέπεται στο **άρθρο 18 του Νόμου**. Ο λόγος απόλυσης, όμως, πρέπει να είναι δυνατό να προσδιοριστεί από τα γεγονότα τα οποία ο εργοδότης επικαλείται στην εν λόγω επιστολή του. Αν δε η περίπτωση προχωρήσει δικαστικά, τα ίδια γεγονότα πρέπει να τα επικαλεστεί και στο δικόγραφο του και, στη συνέχεια, να τα αποδείξει κατά τη δίκη. Τούτο, προκειμένου να αποδείξει, προς ικανοποίηση του δικαστηρίου, ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου οφείλεται σε πλεονασμό, (βλ. **Φ. Φωτιάδης Ζυθοβιομ. Ατδ ν. Αντωνιάδη κ.ά. (2002) 1 Α.Α.Δ. 1490**, στη σελίδα 1495).

Εν προκειμένω, η εφεσείουσα, στη μαρτυρία της, ουσιαστικά, ισχυρίστηκε περιορισμό του κύκλου εργασιών της στο εργοστάσιό της στα Λατσία. Το γεγονός αυτό, κατά την ίδια, οδήγησε στην κατάργηση της θέσης του εφεσίβλητου ως γενικός εργάτης. Το Δικαστήριο παρατήρησε πως τα γεγονότα, και έτσι να είχαν, δεν καταδείκνυαν ότι, στη βάση αυτών, έγινε οποιαδήποτε αναδιοργάνωση/αναδιάρθρωση του εν λόγω εργοστασίου της.

Οι συγκεκριμένες λέξεις έχουν, η κάθε μια, τη δική της σημασία. Εντασσόμενες δε στο **άρθρο 18(γ) του Νόμου**, δυνατό να αποτελούν αυτόνομη αιτία για απόλυση, λόγω πλεονασμού, (βλ. **United Hotels (Lordos) Ltd κ.ά. ν Σταύρου κ.ά. (2003) 1 Α.Α.Δ. 515**, στη σελίδα 523). Σε κάθε περίπτωση, η εφεσείουσα, με τη μαρτυρία της, δεν επικαλέστηκε οποιαδήποτε γεγονότα, τα οποία να συνάδουν με την εν λόγω σημασία και να θέτουν, συγχρόνως, κάποιο περιεχόμενο σε αυτήν. Όπως το Δικαστήριο ορθώς παρατήρησε, η εφεσείουσα δεν ανέφερε σε τι συνίστατο η αναδιοργάνωση ή και η αναδιάρθρωση, στην οποία αυτή είχε προβεί κατά τον εν λόγω χρόνο, που οδήγησε στην κατάργηση της θέσης του εφεσίβλητου. Πάντως, σύμφωνα με την προαναφερθείσα θέση της, στην αιτιολογία του πρώτου λόγου έφεσης, η κατάργηση της θέσης του εφεσίβλητου δεν οφειλόταν σε μείωση του κύκλου εργασιών της.

Οι συγκεκριμένες λέξεις έχουν, η κάθε μια, τη δική της σημασία. Εντασσόμενες δε στο **άρθρο 18(γ) του Νόμου**, δυνατό να αποτελούν

αυτόνομη αιτία για απόλυση, λόγω πλεονασμού, (βλ. **United Hotels (Lords) Ltd κ.ά. ν Σταύρου κ.ά. (2003) 1 Α.Α.Δ. 515**, στη σελίδα 523). Σε κάθε περίπτωση, η εφεσείουσα, με τη μαρτυρία της, δεν επικαλέστηκε οποιαδήποτε γεγονότα, τα οποία να συνάδουν με την εν λόγω σημασία και να θέτουν, συγχρόνως, κάποιο περιεχόμενο σε αυτήν. Όπως το Δικαστήριο ορθώς παρατήρησε, η εφεσείουσα δεν ανέφερε σε τι συνίστατο η αναδιοργάνωση ή και η αναδιάρθρωση, στην οποία αυτή είχε προβεί κατά τον εν λόγω χρόνο, που οδήγησε στην κατάργηση της θέσης του εφεσίβλητου. Πάντως, σύμφωνα με την προαναφερθείσα θέση της, στην αιτιολογία του πρώτου λόγου έφεσης, η κατάργηση της θέσης του εφεσίβλητου δεν οφειλόταν σε μείωση του κύκλου εργασιών της.

Η διαπίστωση, ανωτέρω, του Δικαστηρίου ήταν σαφής και το οδήγησε στην απόφαση ότι, εκ του λόγου αυτού και μόνο, ο οποίος εξετάστηκε πιο πάνω, η απόλυση του εφεσίβλητου ήταν παράνομη. Ό,τι άλλο το Δικαστήριο ανέφερε και, δη, ότι η εφεσείουσα δεν προσέφερε στον εφεσίβλητο θέση γενικού εργάτη στο νέο εργοστάσιό της στο Γέρι, με τις ίδιες απολαβές, εμφανώς, ήταν εκ του περισσού. Η διαπίστωση αυτή καθιστά μη αναγκαία την εξέταση των άλλων δύο λόγων έφεσης, οι οποίοι ασχολούνται με την πιο πάνω πτυχή.

Για τους πιο πάνω λόγους, η έφεση αποτυγχάνει και απορρίπτεται. Επιδικάζονται έξοδα υπέρ του εφεσίβλητου και εναντίον της εφεσείουσας, τα οποία καθορίζονται στο ποσό των €3.000,00, πλέον Φ.Π.Α.

ΧΡΙΣΤΟΥ ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ ν. ΤΑΜΕΙΟΥ ΓΙΑ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ , Δεκεμβρίου 2017

Η έφεση στρέφεται εναντίον απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφόρων με την οποία απορρίφθηκε αξίωση του εφεσείοντα για πληρωμή από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού - Ο τερματισμός των υπηρεσιών του εφεσείοντα από τους εφεσίβλητους 2 δεν έγινε υπό πραγματικές συνθήκες πλεονασμού - Στην κρινόμενη αίτηση η Εταιρεία προχώρησε σε τερματισμό απασχόλησης του αιτητή επικαλούμενη κατάργηση της θέσης λόγω της αναδιάρθρωσης. Σε καμία περίπτωση δεν είχαμε ενώπιον μας μαρτυρία τέτοια που να αποδεικνύει ότι έγινε τέτοια αναδιάρθρωση ή αναδιοργάνωση που μείωνε τα καθήκοντα του Αιτητή σε τέτοιο βαθμό ώστε να εκλείψουν - Η συγκεκριμένη εργασία εκτελείτο μόνο από τον απολυθέντα υπάλληλο, με αποτέλεσμα η ανάθεση των καθηκόντων της θέσης του σε άλλο πρόσωπο ή πρόσωπα, τα οποία δεν ήταν προηγουμένως επιφορτισμένα με τα καθήκοντα αυτά, να μη συνεπαγόταν «ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων» για την εκτέλεση τους

Πολιτική Έφεση Αρ. 215/2011 , 21 Δεκεμβρίου 2017

ΠΑΝΑΓΗ, Δ.:- Η έφεση στρέφεται εναντίον απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφόρων με την οποία απορρίφθηκε αξίωση του εφεσείοντα για πληρωμή από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού, εφεσίβλητους

1, λόγω πλεονασμού, καθώς και η διαζευκτική αξίωση του εναντίον της εταιρείας Κυπριακές Αερογραμμές Δημόσια Λτδ, εφεσίβλητοι 2, για αποζημιώσεις λόγω παράνομης απόλυσης. Η έφεση εναντίον των εφεσιβλήτων 2 αποσύρθηκε στο στάδιο της συζήτησης της έφεσης ενώπιον μας, ενώ συνεχίστηκε εναντίον των εφεσιβλήτων 1.

Παραθέτουμε τα κύρια γεγονότα που αποτελούν το υπόβαθρο των παραπόνων του εφεσείοντα. Ο Εφεσίων προσελήφθηκε στην υπηρεσία των εφεσιβλήτων 2 την 1.11.1981 και από τον Ιούνιο του 1994 μέχρι τον τερματισμό της απασχόλησης του υπηρετούσε στη θέση του Γενικού Διευθυντή. Στη βάση όρου της συμφωνίας εργοδότησης του, η οποία παρείχε τη δυνατότητα στους εφεσίβλητους 2 να τερματίσουν την εργοδότηση με παροχή προειδοποίησης 12 μηνών ή την καταβολή των ωφελημάτων του για την αντίστοιχη περίοδο, οι εφεσίβλητοι 2 απέστειλαν στον εφεσείοντα επιστολή ημερομηνίας 29.5.2007 ενημερώνοντας τον ότι μετά από εξέταση της διευθυντικής οργανωτικής δομής της εταιρείας, από το Διοικητικό Συμβούλιο, «όπως αυτή αναδομείται στα πλαίσια του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών, και εν όψει του διορισμού Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας στις 30 Μαρτίου 2007», αποφασίστηκε η κατάργηση της θέσης του Γενικού Διευθυντή λόγω πλεονασμού, με άμεση ισχύ. Περαιτέρω, ότι για τον τερματισμό των υπηρεσιών του, οι εφεσίβλητοι 2 θα του καταβάλουν χρηματική αποζημίωση, πάνω σε χαριστική βάση, καθώς και κάποια αλλά συγκεκριμένα ποσά, ταυτόχρονα με την υπογραφή από μέρους του Εγγράφου Απαλλαγής. Και έτσι έγινε. Δόθηκε στον εφεσείοντα πληρωμή για περίοδο 12 μηνών αντί προειδοποίησης, ο οποίος υπέγραψε σχετικό Έγγραφο Απαλλαγής των εφεσιβλήτων 2. Σύμφωνα με την ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία, τα μέτρα αναδιοργάνωσης και πλεονασμού, είχαν σαν αποτέλεσμα το 2006 να απολυθούν λόγω πλεονασμού 388 άτομα και το 2007 πέντε άτομα, μεταξύ των οποίων, και ο εφεσείων.

Με την έφεση προσβάλλεται ως νομικά λανθασμένο, το πρώτο μέρος της πρωτόδικης απόφασης με την οποία το Δικαστήριο αποφάσισε ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών του εφεσείοντα από τους εφεσίβλητους 2 δεν έγινε υπό πραγματικές συνθήκες πλεονασμού.

Παραπέμπει ο εφεσείων και στην αναφορά του Δικαστηρίου στη σελίδα 15 της απόφασης του ότι, «για να αποδειχθεί πλεονασμός θα πρέπει η αναδιοργάνωση να είναι τέτοια που να μειώνει ή εξαλείφει τα καθήκοντα εργοδοτουμένου» - η υπογράμμιση είναι δική μας - εισηγούμενος πως το πρωτόδικο Δικαστήριο αποδέχθηκε ότι η απλή μείωση στα καθήκοντα αρκεί για να θεμελιώσει απόλυση για λόγους πλεονασμού. Μπορεί να λεχθεί από τώρα ότι η εισήγηση αυτή, η οποία συνιστά αποσπασματική αντίκριση του σκεπτικού του Δικαστηρίου για το ζήτημα, δεν μας βρίσκει σύμφωνους. Οι σχετικές αναφορές του Δικαστηρίου δεν κρίνονται απομονωμένα αλλά λαμβάνεται υπόψη όλη η δομή του σκεπτικού του, το οποίο και παραθέτουμε:

«Στην κρινόμενη αίτηση η Εταιρεία προχώρησε σε τερματισμό απασχόλησης του αιτητή επικαλούμενη κατάργηση της θέσης λόγω της αναδιάρθρωσης. Σε

καμία περίπτωση δεν είχαμε ενώπιον μας μαρτυρία τέτοια που να αποδεικνύει ότι έγινε τέτοια αναδιάρθρωση ή αναδιοργάνωση που μείωνε τα καθήκοντα του Αιτητή σε τέτοιο βαθμό ώστε να εκλείψουν. Αντίθετα όλη η μαρτυρία κατέδειξε ότι τα καθήκοντα του Αιτητή συνέχισαν να υφίστανται. Το Δ.Σ. της Εταιρείας διόρισε τον Πρόεδρο ως Εκτελεστικό πρόεδρο, μάλιστα προσφέροντας του και μισθοδοσία για να αναλάβει τα περισσότερα καθήκοντα του Αιτητή. Τα υπόλοιπα καθήκοντα του ανατέθηκαν σε άλλους διευθυντές. Ουσιαστικά τα καθήκοντα του Αιτητή ως Γενικού Διευθυντή δεν εξέλιπαν και ο Αιτητής αντικαταστάθηκε. Και αντικατάσταση εργοδοτούμενου δείχνει ακριβώς ότι τα καθήκοντα του συνέχισαν να υπάρχουν. Όπως αναφέραμε πιο πάνω κατά την παράθεση της νομολογίας για να αποδειχθεί πλεονασμός θα πρέπει η αναδιοργάνωση να είναι τέτοια που να μειώνει ή εξαλείφει τα καθήκοντα εργοδοτούμενου. Κι' αυτή δεν είναι η περίπτωση»

Όπως ερμηνεύτηκε η πρόνοια στη **Α/φοι Γαλαταριώτη Λτδ ν Γρηγόρα κ.ά** (2001) 1 ΑΑΔ 1985, ερμηνεία η οποία εφαρμόστηκε από το πρωτόδικο Δικαστήριο, για να συνιστά βάσιμο λόγο πλεονασμού, ο εκσυγχρονισμός ή αναδιοργάνωση ή οποιαδήποτε αλλαγή της επιχείρησης, πρέπει να είναι τέτοιου βαθμού, σε έκταση και σοβαρότητα, ώστε να επιφέρει μεταβολή στη φύση των καθηκόντων του εργοδοτούμενου ή την κατάργησή τους ώστε το αποτέλεσμα να συνεπάγεται «ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων» κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 18(γ)(i) του Νόμου.

Θα ήταν παράλειψη αν δεν αναφέραμε την έφεση με υπόμνημα **S & G Colocassides Ltd ν Λαζαρίδη κ.ά** (1999) 1 ΑΑΔ 2181, όπου τα καθήκοντα της θέσης του απολυθέντος εφεσίβλητου 1 παρέμειναν και εκτελούνταν από άλλο. Το Εφετείο απάντησε καταφατικά σε νομικό ερώτημα αν το πρωτόδικο Δικαστήριο, το οποίο έκρινε ότι υπήρχε φραστική κατάργηση της θέσης που δεν οδηγούσε σε απόλυση λόγω πλεονασμού, ερμήνευσε και εφάρμοσε ορθά ή εσφαλμένα τις διατάξεις του άρθρου 18(γ)(i) του Ν.24/1967.

Η τελική προσέγγιση του πρωτόδικου Δικαστηρίου ήταν ευθυγραμμισμένη με τη νομολογία μας επί του θέματος, σύμφωνα με την οποία η ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων, όπως προβλέπεται από την υπό αναφορά νομοθετική πρόνοια, συναρτάται με τη μεταβολή της φύσης των καθηκόντων του εργοδοτούμενου ή την μείωση τους σε βαθμό εξάλειψής τους.

Η κάθε υπόθεση εξαρτάται, ασφαλώς, από τα δικά της δεδομένα. Η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης μπορεί να οδηγήσει ή να μην οδηγήσει σε πλεονασμό, ανάλογα με τη φύση και το αποτέλεσμα της αναδιοργάνωσης. Βέβαια, τόσο στην **Α/φοι Γαλαταριώτη Λτδ ν Γρηγόρα κ.ά** (ανωτέρω) όσο και στην **S & G Colocassides Ltd ν Λαζαρίδη κ.ά** (ανωτέρω) η συγκεκριμένη εργασία εκτελείτο μόνο από τον απολυθέντα υπάλληλο, με αποτέλεσμα η ανάθεση των καθηκόντων της θέσης του σε άλλο πρόσωπο ή πρόσωπα, τα οποία δεν ήταν προηγουμένως επιφορτισμένα με τα καθήκοντα αυτά, να μη συνεπαγόταν «ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων» για την εκτέλεση τους.

Υπό το φως της πιο πάνω νομολογίας και έχοντας υπόψη το εύρημα του πρωτόδικου Δικαστηρίου ότι πλείστα των καθηκόντων του εφεσεϊόντα ανατέθηκαν στον προ δύο μηνών διορισθέντα Εκτελεστικό Πρόεδρο και τα υπόλοιπα σε άλλους υφιστάμενους διευθυντές, δεν βρίσκουμε λόγο να παρέμβουμε στην πρωτόδικη ετυμηγορία. Ο εφεσίων, ουσιαστικά αντικαταστάθηκε, με αποτέλεσμα να μην επέλθει ως αποτέλεσμα της αναδιοργάνωσης, ελάττωση στον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων για την εκτέλεση της εργασίας που μόνο αυτός εκτελούσε πριν από την απόλυση του. Ουσιαστικά δεν επήλθε κατάργηση της θέσης του (βλ. **Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν Γρηγόρα κ.ά** (ανωτέρω)). Ακριβώς αντίθετη ήταν η περίπτωση στην υπόθεση **Φιλελεύθερος Δημόσια Εταιρεία Λίμιτεδ ν Γιαννούλας Χρίστου, Π.Ε. 148/12, ημερ. 7.7.2017**, όπου λόγω της κατάργησης της θέσης της εφεσείουσας κρίθηκε ότι θα έπρεπε να αποζημιωθεί από το Ταμείο Πλεονάζοντος προσωπικού.

Για τους πιο πάνω λόγους, η έφεση αποτυγχάνει και απορρίπτεται με έξοδα εναντίον του εφεσεϊόντα, όπως θα υπολογισθούν από τον Πρωτοκολλητή και θα εγκριθούν από το Δικαστήριο.

ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ ν. ΓΙΑΝΝΟΥΛΑΣ ΧΡΙΣΤΟΥ, Ιουλίου 2017

Έλαβε ειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησής της από 2.6.2009 με την αιτιολογία ότι «η θέση σας θα καταργηθεί λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας - Προσβάλλεται το παραπάνω συμπέρασμα του Δικαστηρίου ως παραβλέπον την κατάργηση του τμήματος στο οποίο μοναδική απασχολούμενη ήταν η εφεσίβλητη

Πολιτική Έφεση Αρ. 148/2012 , 7 Ιουλίου 2017

ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ, Δ.: Η εφεσίβλητη ήταν υπάλληλος των εφεσεϊόντων, εταιρείας που εκδίδει την εφημερίδα «Ο Φιλελεύθερος» και άλλα έντυπα, στο τμήμα φωτογραφικού αρχείου της εταιρείας. Τον Απρίλιο του 2009 έλαβε ειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησής της από 2.6.2009 με την αιτιολογία ότι «η θέση σας θα καταργηθεί λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας».

Το πρωτόδικο Δικαστήριο, αφού σημείωσε ότι τα όσα ανέφερε ο μάρτυρας αναφορικά με τα παραπάνω θέματα, δεν έχουν αμφισβητηθεί από την πλευρά της εφεσίβλητης, αλλ' ούτε και από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού που εμφανίστηκε ως αναγκαίος διάδικος, προέβη ουσιαστικά σε ευρήματα σύμφωνα με τη μαρτυρία του.

Θεώρησε το Δικαστήριο ότι η αρχειοθέτηση φωτογραφιών σε χάρτινη μορφή και ανεύρεση παλαιών εκδόσεων σε microfilms είναι διαδικασίες που καταργήθηκαν. Αντίθετα, έκρινε ότι η αρχειοθέτηση ψηφιακών φωτογραφιών δεν καταργήθηκε αλλά μεταφέρθηκε και διεκπεραιώνεται μέσω του συστήματος NEWS

ASSET από τους δημοσιογράφους, τους σελιδωτές και τους υπαλλήλους του scanner. Θεώρησε, περαιτέρω, ότι δεν παρουσιάστηκαν επαρκή στοιχεία που να καταδεικνύουν πόσο χρόνο από την εργασία της ανάλωνε η εφεσίβλητη για την αρχειοθέτηση ψηφιακών φωτογραφιών και συνεπώς, έκρινε πως οι εφεσεϊόντες δεν απέδειξαν ότι τα καθήκοντα της εφεσίβλητης αναφορικά με τη ψηφιακή αρχειοθέτηση φωτογραφιών έχουν εξαιρεθεί και δεν ανατέθηκαν σε άλλους εργοδοτούμενους.

Προσβάλλεται το παραπάνω συμπέρασμα του Δικαστηρίου ως παραβλέπον την κατάργηση του τμήματος στο οποίο μοναδική απασχολούμενη ήταν η εφεσίβλητη. Όντως, η προσέγγιση του Δικαστηρίου παραβλέπει ότι η ουσία του πράγματος, όπως προκύπτει από τη μαρτυρία την οποία αποδέχθηκε, έγκειται στην κατάργηση του συστήματος με βάση το οποίο εργαζόταν η εφεσίβλητη και τη συνεπακόλουθη κατάργηση του μονοπρόσωπου τμήματός της. Με την εισαγωγή του συστήματος NEWS ASSET, δεν μεταφέρθηκαν απλώς τα καθήκοντα της εφεσίβλητης σε άλλους, αλλά άλλαξε πλήρως το σύστημα εργασίας, ώστε η μέχρι τότε ξεχωριστή αρχειοθέτηση και συγκέντρωση των φωτογραφιών από ένα άλλο άτομο, την εφεσίβλητη, να μην ήταν πλέον αναγκαία, αλλά να γίνεται ξεχωριστά από τον κάθε δημοσιογράφο κατά τρόπο αυτόματο. Η συνέχιση της εργοδότησής της για μια μεταβατική περίοδο, έγινε για τους λόγους που ο μάρτυρας εξήγησε, χωρίς αντίκρουση και δεν ανατρέπει τη βασική διαπίστωση ως προς την αιτία του τερματισμού της απασχόλησής της, η οποία βρίσκει έρεισμα στις πρόνοιες του άρθρου 18(γ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, Ν. 24/67, όπως τροποποιήθηκε.

Περαιτέρω, το Ταμείο έθεσε στο τελικό στάδιο ζήτημα ότι οι εφεσεϊόντες δεν ενήργησαν ως λογικός και συνετός εργοδότης. Το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα αυτό επί τη βάσει σειράς ισχυρισμών περί του ότι, ενώ «θα χρειαζόταν νέο προσωπικό με καθήκοντα παρεμφερή με αυτά της Αιτήτριας αντί να κρατήσει την Αιτήτρια την απέλυσε και προσέλαβε άλλο προσωπικό λίγους μήνες μετά την απόλυση της Αιτήτριας με καθήκοντα παρεμφερή με αυτά της Αιτήτρια και πιο συγκεκριμένα ένα σελιδωτή.»

Όλα αυτά, όμως, δεν είχαν προδιαγραφεί ως επίδικα θέματα. Ανεξάρτητα από το κατά πόσο θα μπορούσε να θεωρηθεί θεμιτή η εξέταση του ευλόγου της συμπεριφοράς του εργοδότη επί γενικής έστω δικογραφικής αναφοράς, κάτι που δεν εξετάζουμε, εκείνο που έχει εν προκειμένω σημασία είναι ότι η διαδικασία και η απόφαση επεκτάθηκαν επί γεγονότων και ισχυρισμών που για πρώτη φορά τέθηκαν στην ακρόαση, στα πλαίσια της αντεξέτασης του μάρτυρα. Μπορεί ο εξεταστικός χαρακτήρας που διέπει τη δίκη ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών να παρέχει ευρύτερη ευχέρεια στο Δικαστήριο για διερεύνηση των γεγονότων που άπτονται της επίδικης διαφοράς, όμως τούτο δεν μπορεί να γίνει χωρίς καθόλου προδιαγεγραμμένα πλαίσια. Όπως ελέγχθη στην **Αθανάσιου v. Reana Manufacturing and Trading Ltd κ.α. (2001) 1 ΑΑΔ 1635**, το εξεταστικό σύστημα «δεν μεταβάλλει . το δικονομικό κανόνα ως προς τα επίδικα θέματα και τις παραμέτρους της δίκης».

Ως εκ των άνω, η έφεση επιτυγχάνει και η πρωτόδικη απόφαση, περιλαμβανομένης της διαταγής για έξοδα, ακυρώνεται.

**ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ v. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ, Ιουνίου 2016**

Ο ισχυρισμός των εφεσσιόντων δεν ήταν ότι με την εισαγωγή του newsasset είχαν εκλείψει τα καθήκοντα των εργοδοτούμενων στο τμήμα σελίδωσης της εφημερίδας, αλλά ότι δεν χρειάζονταν όλα τα άτομα στο τμήμα εκείνο για την διεκπεραίωση των καθηκόντων όπως αυτά διαμορφώθηκαν μετά την εισαγωγή του συστήματος - Η αναδιοργάνωση μιας Εταιρείας για να συνιστά λόγο πλεονασμού θα πρέπει να είναι τέτοιου βαθμού και σοβαρότητας ώστε να επιφέρει τέτοιες αλλαγές που θα έχουν σαν συνέπεια τη μείωση του αριθμού των αναγκαίων υπαλλήλων - Κανένας πλεονασμός δεν μπορεί να αποδειχθεί αντικειμενικά αν τα καθήκοντα των απολυθέντων λόγω πλεονασμού εργοδοτούμενων ανατίθενται σε άλλους εργοδοτούμενους ή αν τα καθήκοντα των απολυθέντων δεν εξέλιπαν και εκτελούνται από άλλους

Πολιτική Έφεση Αρ. 307/2010 , 9 Ιουνίου 2016

ΝΑΘΑΝΑΗΛ, Δ.: Οι τέσσερις εφεσίβλητοι έλαβαν στις 27.2.2007 πανομοιότυπη επιστολή από τους εφεσσιόντες με την οποία η εργοδότηση τους στην εφημερίδα Φιλελεύθερος τερματίσθηκε από 24.4.2007, λόγω μείωσης του όγκου εργασίας και της ύπαρξης προσωπικού πέραν του αναγκαίου στο πλαίσιο εκσυγχρονισμού των διαδικασιών σελίδωσης της εφημερίδας. Οι εφεσίβλητοι υπέβαλαν αίτηση στο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού για πληρωμή, πλην όμως η αίτηση ενός εκάστου απερρίφθη λόγω του ότι ο τερματισμός της εργοδότησης τους δεν οφειλόταν σε λόγους πλεονασμού. Οι εφεσσιόντες, ως η εργοδότης εταιρεία, δεν είχαν προβεί σε ουσιώδη αναδιοργάνωση ή αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης ιδιαιτέρως στο τμήμα όπου οι εφεσίβλητοι εργάζονταν, με τα καθήκοντα τους να εξακολουθούσαν να υφίσταντο και μετά τον τερματισμό, οι δε εφεσσιόντες είχαν προβεί σε πρόσληψη σελιδοποιών έχοντας απολύσει τους εφεσίβλητους που είχαν μακρά υπηρεσία και ήσαν υψηλόμισθοι.

Οι εφεσίβλητοι συνεπεία της απόρριψης της αίτησης για πληρωμή δυνάμει πλεονασμού κατεχώρισαν εναντίον των εφεσσιόντων τέσσερις χωριστές αιτήσεις αξιώνοντας αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό. Οι αιτήσεις συνενώθηκαν και συνεκδικάσθησαν λόγω παρόμοιων νομικών ζητημάτων και ίδιων πραγματικών γεγονότων. Οι εφεσσιόντες ισχυρίστηκαν αντίθετα ότι ο τερματισμός ήταν καθόλα νόμιμος, οφειλόμενος σε πλεονασμό λόγω αναδιοργάνωσης ή εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών της εταιρείας από άποψη δομής, φύσης εργασίας και μεθόδου διεκπεραίωσης αυτής.

Το Δικαστήριο κατέγραψε τη βασική νομική θέση που προνοείται από τον περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμο αρ. 24/67, ότι ο τερματισμός εργοδότησης για άτομα που έχουν απασχοληθεί συνεχώς τουλάχιστον για 26 εβδομάδες τεκμαίρεται παράνομος, εκτός και αν εμπίπτει εντός των εξαιρέσεων που προβλέπεται από το άρθρο 5 αυτού. Η επίκληση από τον εργοδότη ότι η απόλυση κατέστη αναγκαία λόγω πλεονασμού ως ένας από τους λόγους που καλύπτει το άρθρο 5, μεταθέτει το βάρος απόδειξης στους ώμους του ότι δηλαδή ο τερματισμός της απασχόλησης επεσυνέβη λόγω πλεονασμού. Οι εφεσείοντες είχαν επικαλεσθεί στη δικογραφία τους ότι ο τερματισμός της απασχόλησης είχε γίνει λόγω εκσυγχρονισμού μηχανοποίησης ή άλλης αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης που ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων, λόγος που εμπίπτει στο άρθρο 18(γ)(i) του Νόμου. Το Δικαστήριο αναφέρθηκε και στην νομολογία επί του θέματος ότι το κριτήριο της ύπαρξης πλεονασμού κρίνεται αμιγώς αντικειμενικά, μη επαφίεμένο στη γνώμη της εργοδοτικής πλευράς ή οποιουδήποτε άλλου ατόμου, (**United Hotels (Lordos) Ltd v. Ανδρούλλα Σταύρου κ.α. (2003) 1 A.A.Δ. 515**). Περαιτέρω ότι η απόλυση ήταν άμεσα συνδεόμενη με τον εκσυγχρονισμό, τη μηχανοποίηση ή την αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης κατά ουσιώδη τρόπο, με την εργασία των συγκεκριμένων εργοδοτούμενων που θεωρούνται πλεονάζοντες, ώστε οι απαιτήσεις της επιχείρησης να είναι πραγματικά μειωμένες στον τομέα εκείνο, (**Hindle v. Percival Boats Ltd (1969) 1 All E.R. 836**).

Στη συνέχεια το Δικαστήριο, έχοντας υπόψη του τις πρόνοιες του Πρώτου Πίνακα του Νόμου, καθόρισε τις αποζημιώσεις για κάθε ένα από τους εφεσίβλητους, με έξοδα εναντίον των εφεσειόντων, απορρίπτοντας ταυτόχρονα τις αιτήσεις εναντίον του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού που θεωρήθηκε αναγκαίος διάδικος στη διαδικασία, χωρίς διαταγή για έξοδα.

Με την έφεση επιδιώκεται η ανατροπή της πρωτόδικης κρίσης για κάθε ένα από τους Εφεσίβλητους. Με δεδομένο ότι έφεση από απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών περιορίζεται σε νομικά και μόνο σημεία με βάση το άρθρο 12(11Α) του περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμου αρ. 8/1967, η επιχειρηματολογία του ευπαιδευτού συνηγόρου των εφεσειόντων επικεντρώθηκε στη χρησιμοποίηση από το πρωτόδικο Δικαστήριο λανθασμένων και νομικά αβάσιμων κριτηρίων για την κατάληξη στο συμπέρασμα ότι δεν αποδείχθηκε πλεονασμός. Ενώ το πρωτόδικο Δικαστήριο αναφέρθηκε για τη στοιχειοθέτηση της κρίσης του, στην έλλειψη ή μείωση των καθηκόντων των απολυθέντων, στα χρόνια υπηρεσίας τους και στο ύψος του μισθού τους, το κριτήριο δύναμει του άρθρου 18(γ)(i) του Νόμου είναι η «ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων» και όχι η έλλειψη ή μείωση των καθηκόντων τους. Ο ισχυρισμός των εφεσειόντων δεν ήταν ότι με την εισαγωγή του newsasset είχαν εκλείψει τα καθήκοντα των εργοδοτούμενων στο τμήμα σελίδωσης της εφημερίδας, αλλά ότι δεν χρειάζονταν όλα τα άτομα στο τμήμα εκείνο για την διεκπεραίωση των καθηκόντων όπως αυτά διαμορφώθηκαν μετά την εισαγωγή του συστήματος.

Σύμφωνα με το άρθρο 12(11Α) του Ν.8/67, απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών υπόκειται σε έφεση μόνο στη βάση οποιουδήποτε λόγου που συνεπάγεται νομικό σημείο. Η Νομολογία έχει αναφερθεί στο τι συνιστά νομικό σημείο και έχει αναγνωρίσει κατά πάγιο μάλιστα τρόπο ότι δεν είναι επιτρεπτή έφεση για ανατροπή γεγονότων και των επ' αυτών ευρημάτων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Στην **Παναγιώτης Κουντουρίδης Λτδ v. Γεωργίου (2003) 1 Α.Α.Δ. 980**, έγινε αναφορά στην υπόθεση **In Re HjiCostas (1984) 1 C.L.R. 513**, όπου λέχθηκε ότι δεν μπορεί να υπάρχει λόγος έφεσης θεωρούμενου ότι είναι επί νομικού σημείου όταν στρέφεται κατά των ευρημάτων του Δικαστηρίου ως προς τα γεγονότα που περιβάλλουν τον τερματισμό της απασχόλησης. Ούτε καλύπτεται η έννοια του νομικού σημείου όταν η αιτιολογία η οποία παρέχεται προς υποστήριξη των λόγων έφεσης απολήγει σε αμφισβήτηση των ευρημάτων του Δικαστηρίου ως προς τις συνθήκες που οδήγησαν στον τερματισμό, (δείτε και **Galatariotis Telecommunications Ltd v. Σωτήρη Βασιλείου (2003) 1(Α) Α.Α.Δ. 318**, **Αντένα Λτδ v. Κωνσταντίνου (2010) 1 Α.Α.Δ. 392** και **Lounic Confenctionary Ltd v. Θεοδώρου**, Πολ. Έφ. Αρ. 78/2010, ημερ. 21.10.2015).

Τα ίδια έχουν λεχθεί και στην **Spinneys Cyprus Ltd v. Χρίστου κ.α. (2004) 1 Α.Α.Δ. 1833** και στην **Π. Κουντουρίδης Λτδ v. Awadall κ.α. (2008) 1 Α.Α.Δ. 852**. Η συνισταμένη των υποθέσεων αυτών έγκειται στο ότι το νομικό σημείο που δικαιολογεί την έφεση θα πρέπει να είναι αμιγές, απαλλαγμένο δηλαδή, από οποιαδήποτε αμφισβήτηση των πρωτογενών ευρημάτων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Το Νομικό Σημείο θα πρέπει να επιβάλλεται να επιλυθεί στη βάση των ευρημάτων του Δικαστηρίου ή των παραδεκτών γεγονότων που είχαν συμφωνηθεί κατά τη δίκη. Η έννοια του νομικού σημείου παραπέμπει συνεπώς σε ζήτημα λανθασμένης εφαρμογής των προνοιών του Νόμου ή λανθασμένη ερμηνεία των διατάξεων της Νομοθεσίας, πάντοτε όμως υπό το φως του δεδομένου των ευρημάτων του Δικαστηρίου ως προς τους λόγους που οδήγησαν στον τερματισμό ή τη λύση της εργοδοτικής σχέσης.

Το βασικό παράπονο των εφεσσιόντων είναι η χρησιμοποίηση κριτηρίων έξω από τις πρόνοιες του Νόμου. Αν το Δικαστήριο, κατά την εισήγηση, χρησιμοποιούσε τα ορθά κριτήρια, δεν θα κατέληγε στη θέση ότι η απόλυση των εφεσιβλήτων δεν οφειλόταν σε πλεονασμό, ούτε θα κατέληγε στη θέση ότι οι εφεσσιόντες δεν απέσεισαν το βάρος απόδειξης που είχαν. Για να καταδειχθεί όμως το αβάσιμο των επιχειρημάτων των εφεσσιόντων ακολουθεί μέρος του σχετικού σκεπτικού του πρωτόδικου Δικαστηρίου:

«Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω θα πρέπει το Δικαστήριο να αποφασίσει κατά πόσον οι καθ' ων η αίτηση με την προσαχθείσα μαρτυρία, όπως συνοπτικά την εκθέσαμε πιο πάνω, κατάφερε να αποδείξει ότι η απόλυση των Αιτητών ήταν αποτέλεσμα του εκσυγχρονισμού ή της μηχανοποίησης ή αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης. Κατά πόσο δηλαδή με την εισαγωγή και εγκατάσταση ενός νέου προγράμματος μειώθηκαν οι ανάγκες της επιχείρησης κατά τον ουσιώδη χρόνο. Και κατά πόσον οι μειωμένες απαιτήσεις της επιχείρησης συνδέονται με το

είδος των καθηκόντων των Αιτητών (**Βλέπε υπόθεση Hindle v. Percival Boats Ltd (1969) 1 All E.R. 836**).

Το τεκμήριο κατά πόσον υπήρξε πλεονασμός είναι αμιγώς αντικειμενικό και δεν επαφίεται στη γνώμη της εργοδοτικής πλευράς ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου (**Βλέπε UNITED HOTELS (LORDOS) LTD v. Ανδρούλλα Σταύρου κ.α. (2003) 1 AAD 515**).

Η αναδιοργάνωση μιας Εταιρείας για να συνιστά λόγο πλεονασμού θα πρέπει να είναι τέτοιου βαθμού και σοβαρότητας ώστε να επιφέρει τέτοιες αλλαγές που θα έχουν σαν συνέπεια τη μείωση του αριθμού των αναγκαίων υπαλλήλων.

Κανένας πλεονασμός δεν μπορεί να αποδειχθεί αντικειμενικά αν τα καθήκοντα των απολυθέντων λόγω πλεονασμού εργοδοτούμενων ανατίθενται σε άλλους εργοδοτούμενους ή αν τα καθήκοντα των απολυθέντων δεν εξέλιπαν και εκτελούνται από άλλους.

Οι μάρτυρες της Εταιρείας είχαν το βάρος να αποδείξουν ότι με την εισαγωγή του προγράμματος newsasset η εργασία στο τμήμα σελίδωσης της εφημερίδας ο «Φιλελεύθερος» μειώθηκε σε τέτοιο βαθμό που αναγκαστικά πλεόνασαν τουλάχιστον 6-7 υπαλλήλοι.

Μετά από διαβουλεύσεις όμως με τις Συντεχνίες προσπάθησαν να αφομοιώσουν κάποιους σε άλλες υπηρεσίες και έτσι κατέληξαν στον τερματισμό της απασχόλησης των τεσσάρων Αιτητών μόνο. Δεν μας ανάφεραν ποιοι ήσαν οι άλλοι 2-3 υπάλληλοι που αφομοιώθηκαν σε άλλες υπηρεσίες ούτε και σε ποιες υπηρεσίες. Αντίθετα αναφέρθηκε ότι σε περιπτώσεις που χρειάζονταν βοήθεια στη σελίδωση «επιστράτευαν» προσωπικό από άλλα τμήματα.»

Από το παρατεθέν ανωτέρω σκεπτικό καθίσταται πρόδηλο ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών εφάρμοσε τα ορθά κριτήρια και τις πρόνοιες του Νόμου με ιδιαίτερη παραπομπή στα προνοούμενα από το άρθρο 18(γ)(i) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου αρ. 24/67, το οποίο προνοεί τα εξής:

«**18.** Διά τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόλησης του ετερματίσθη-

(α)

(β)

(γ) ένεκα οιοδήποτε των ακόλουθων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργία επιχειρήσεως:

(i) εκσυγχρονισμού μηχανοποιήσεως ή οιασδήποτε άλλης αλλαγής εις τας μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων»

Στην επιστολή τερματισμού της εργοδοσίας των εφεσιβλήτων, όπως αναπαράγεται στην απόφαση του Δικαστηρίου, οι εφεσεύοντες πληροφόρησαν τους εφεσιβλήτους τα εξής:

«.Τερματισμός της απασχόλησης σας.

Με την παρούσα καθώς και περαιτέρω ενημέρωσης σας θα θέλαμε να σας πληροφορήσουμε και γραπτώς ότι στα πλαίσια εκσυγχρονισμού της Εταιρείας αλλάζουν οι διαδικασίες σελίδωσης εφημερίδας με αποτέλεσμα τη μείωση του όγκου εργασίας και την ύπαρξη προσωπικού περισσότερο από το απαιτούμενο.

Ως επακόλουθο, η απασχόληση σας τερματίζεται στις 24.4.2007. ...»

Οι λόγοι έφεσης 1, 2 και 6, περιστρέφονται γύρω από την ίδια θεματολογία περί του λανθασμένου κριτηρίου που εφάρμοσε το Δικαστήριο. Όμως με βάση την αδιαμφισβήτητη αξιολόγηση της μαρτυρίας εκατέρωθεν και τα ευρήματα του πρωτοδίκου Δικαστηρίου, δεν είναι βάσιμο το επιχείρημα. Το απόσπασμα το οποίο παρατέθηκε προηγουμένως, δείχνει, χωρίς αμφιβολία, ότι το Δικαστήριο όχι μόνο είχε υπόψη του τις ορθές πρόνοιες του Νόμου, αλλά και τις εφάρμοσε στα δεδομένα που ήσαν ενώπιον του, όπως αυτά ανιχνεύθηκαν από το Δικαστήριο μέσα από τη αντιπαράθεση της μαρτυρίας και κατέληξαν να αποτελέσουν ευρήματα και γεγονότα. Το Δικαστήριο είχε συνεχώς υπόψη του ότι το ορθό κριτήριο είναι η ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων και αυτό το ανέφερε πέραν της μίας φορές. Αυτό, σε συνδυασμό με την αναφορά του ότι εναπόκειται στους εφεσείοντες να πείσουν ότι η εισαγωγή του newsasset επέφερε μείωση εργασίας που να ήταν πλέον αναγκαία η απόλυση αριθμού υπαλλήλων ως πλεονάζων προσωπικό. Δεν υπάρχει αμφιβολία, ταυτόχρονα, ότι η αναφορά του πρωτοδίκου Δικαστηρίου σε άλλο στάδιο της απόφασης του ότι δεν είχαν μειωθεί τα καθήκοντα τους ως σελιδοποιών αφορούσε το πλαίσιο της ελάττωσης του αριθμού των «αναγκαιούντων εργοδοτούμενων» εν τη εννοία του εδαφίου (γ)(i) του άρθρου 18. Είναι λογικό ότι ο οποιοσδήποτε εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης επιφέρει και διαφοροποίηση καθηκόντων ούτως ώστε να μην είναι αναγκαία η εργοδότηση του προηγούμενου αριθμού εργοδοτούμενων. Αυτή ακριβώς ήταν και η τοποθέτηση των ιδίων των εφεσείοντων στην επιστολή τερματισμού όπου έγινε λόγος για «μείωση του όγκου εργασίας». Ταυτόχρονα, όμως, και αντιφατικά στις 27.4.2007 δέχθηκαν στο τηρηθέν πρακτικό της συνάντησης τους με τις συντεχνίες ότι πράγματι υπήρχε πρόβλημα πίεσης εργασίας στο τμήμα σελίδωσης.

Τέλος, το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού υποστήριξε με το δικό του περίγραμμα τη θέση ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έκρινε στη βάση της προσαχθείσας ενώπιον του μαρτυρίας και η έφεση, μη δυνάμενη να αμφισβητήσει την αξιολόγηση και τα ευρήματα, δεν θα μπορούσε να επιτύχει. Το Ταμείο προστέθηκε ως αναγκαίος διάδικος λόγω του ισχυρισμού των εφεσείοντων ότι οι εφεσίβλητοι είχαν απολυθεί λόγω πλεονασμού. Στη βάση της ανάλυσης που έχει προηγηθεί, σαφώς η θέση του Ταμείου είναι ορθή.

Για όλους τους πιο πάνω λόγους, η έφεση απορρίπτεται με έξοδα εναντίον των εφεσείοντων και υπέρ των εφεσιβλήτων όπως θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκολλητή και εγκριθούν από το Δικαστήριο. Καμία διαταγή εξόδων ως προς το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού.

Τρύφωνος Χαραλάμπους κ.α. ν. Γενικού Εισαγγελέα της Αγγλίας & Ουαλίας, Ιανουαρίου 2004

Τερματισμός απασχολήσεως λόγω πλεονασμού — Το δικαίωμα απόλυσης λόγω πλεονασμού ενυπάρχει στην σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου και δεν μπορεί να περιορισθεί — Αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη να τερματίσει τις υπηρεσίες του εργοδοτούμενου του για καλόπιστους πάντοτε λόγους αναδιοργάνωσης και οικονομίας της επιχείρησής του

Πολιτική Έφεση Αρ. 11252, 23 Ιανουαρίου 2004

Εργοδότης και εργοδοτούμενος — Τερματισμός απασχολήσεως λόγω πλεονασμού — Το δικαίωμα απόλυσης λόγω πλεονασμού ενυπάρχει στην σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου και δεν μπορεί να περιορισθεί — Αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη να τερματίσει τις υπηρεσίες του εργοδοτούμενου του για καλόπιστους πάντοτε λόγους αναδιοργάνωσης και οικονομίας της επιχείρησής του — Ο καθορισμός ανωτάτου ορίου αφυπηρέτησης σε συμφωνία εργοδότησης δεν εξυπακούει άμεσα ή έμμεσα την υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς για εργοδότηση μέχρι το όριο εκείνο — Το δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει προσωπικό λόγω πλεονασμού ή χάριν καλύτερης και οικονομικότερης αναδιοργάνωσης της εργασίας του αναγνωρίζεται νομοθετικά στην Αγγλία με το Employment Protection (Consolidation) Act 1978 και στην Κύπρο με τον περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμο αρ. 24/67.

Οι εφεσεύοντες απολύθηκαν από τους εργοδότες τους, τους εφεσίβλητους 2, προς τους οποίους παρείχαν υπηρεσίες στο ραδιοσταθμό τους στο Ζύγι, γνωστού ως British East Mediterranean Relay Station / B.E.M.R.S., (ο σταθμός). Οι απολύσεις έγιναν λόγω πλεονασμού. Ο εφεσίβλητος 1 ήταν ο κατά νόμο υπεύθυνος σύμφωνα με το αγγλικό δίκαιο για τις αγωγές που εγείρονται κατά της Αγγλικής Κυβέρνησης.

Η κύρια θέση των εφεσευόντων ήταν η κατ' ισχυρισμό εγγυημένη εργοδότησή τους στο σταθμό μέχρι το 60ο έτος της ηλικίας τους. Το κεκτημένο, κατ' αυτούς δικαίωμα, παραβιάστηκε από τους εφεσίβλητους με τις παράνομες απολύσεις που έγιναν προτού αυτοί συμπληρώσουν το 60ο έτος της ηλικίας τους. Ισχυρίστηκαν επίσης ότι οι εφεσίβλητοι δεν είχαν δικαίωμα να προβούν στις συγκεκριμένες απολύσεις χωρίς τη δική τους συγκατάθεση, και ότι οι απολύσεις δεν οφείλοντο σε αναδιοργάνωση για οικονομικούς λόγους και/ή συνεπαγόμενη κατάργηση θέσεως και/ή πλεονασμού.

Το Επαρχιακό Δικαστήριο Λάρνακας, ενώπιον του οποίου ήγειραν τις αγωγές τους οι εφεσεύοντες εναντίον των εφεσιβλήτων, δεν δέχθηκε τις θέσεις των εφεσευόντων. Κατέληξε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

α) Το όριο αφυπηρέτησης των εφεσευόντων ήταν παγίως καθορισμένο στο 60ό έτος.

β) Η εισαγωγή του Ταμείου Συντάξεως σε αντικατάσταση του υφιστάμενου Ταμείου Προνοίας έγινε με τη συγκατάθεση των εφεσείοντων χωρίς να απεμπολήσουν κερτημένα δικαιώματα από το προηγούμενο ταμείο, η δε επελθούσα μεταβολή, είχε γι' αυτούς ευεργετικά αποτελέσματα.

γ) Ο σκοπός της κατάργησης της θέσης ήταν η εξοικονόμηση χρημάτων.

δ) Το δικαίωμα απόλυσης λόγω πλεονασμού ενυπάρχει στη θέση εργοδότη και εργοδοτούμενου και οι εφεσίβλητοι διατηρούσαν εν προκειμένω δικαίωμα απόλυσης των εφεσείοντων λόγω πλεονασμού.

Με την παρούσα έφεση οι εφεσείοντες αμφισβήτησαν τις διαπιστώσεις και συμπεράσματα του πρωτόδικου Δικαστηρίου αρχίζοντας από τη διαπίστωση ότι το όριο αφυπηρέτησης τους ήταν παγίως καθορισμένο στο 60ό έτος της ηλικίας τους. Οι εφεσείοντες εισηγήθηκαν ότι το περιεχόμενο εγγράφων που κατατέθηκαν εκ συμφώνου επιμαρτυρεί ότι το όριο αφυπηρέτησης κατά την πρόσληψή τους και μετέπειτα ήταν το 65ο έτος ενώ σύμφωνα με τη μαρτυρία του εκ των εφεσείοντων Τρύφωνα Χαραλάμπους, επήλθε μείωση του εν λόγω ορίου στο 60ό έτος με την εισαγωγή του Ταμείου Συντάξεως και με αντάλλαγμα την εγγυημένη από τους εφεσίβλητους εργοδότηση των εφεσείοντων μέχρι το 60ό έτος της ηλικίας τους.

Αποφασίστηκε ότι:

1. Προκύπτει από τα πρακτικά της δίκης ότι η από κοινού κατάθεση των εγγράφων ουδόλως εξυπονούσε αποδοχή του περιεχομένου τους από τη μια ή την άλλη πλευρά, όπως εσφαλμένα εισηγούνται οι εφεσείοντες. Τα έγγραφα κατατέθηκαν από κοινού προς αποδοχή της ύπαρξης τους ως πραγματικού γεγονότος και όχι προς απόδειξη της αλήθειας του περιεχομένου τους. Το πρωτόδικο Δικαστήριο, αξιολόγησε σωστά τη μαρτυρία και η ερμηνεία που έδωσε στο περιεχόμενο των εγγράφων, αντικατοπτρίζει την πραγματική κατάσταση που επικρατούσε αναφορικά με το όριο αφυπηρέτησης των εφεσείοντων που ίσχυσε καθόλη τη διάρκεια της εργοδοσίας τους στο σταθμό. Ορθή είναι επίσης η παρατήρηση του πρωτόδικου Δικαστηρίου ότι δεν υπάρχουν στις επιστολές πρόσληψης των εφεσείοντων όροι καθορισμού του 60ού έτους ως τακτού ορίου αφυπηρέτησης ούτε έχει προκύψει από τη μαρτυρία ότι κατά τη διάρκεια της εργοδότησης επήλθαν μεταβολές στη σχέση ώστε η εργοδότηση των εφεσείοντων να μετατρέπεται σε εργοδοσία τακτής χρονικής διάρκειας με όριο αφυπηρέτησης το 60ό έτος.

2. Το δικαίωμα των εφεσιβλήτων για απόλυση των εφεσείοντων λόγω πλεονασμού, διέπεται από τους Κανονισμούς και Όρους υπηρεσίας και τις συλλογικές συμβάσεις, στο βαθμό και έκταση που αυτές συμπληρώνουν ή διαφοροποιούν τους Κανονισμούς. Ο Καν. 22 έχει τίτλο «Abolition of post» και αναφέρεται ότι οι υπηρεσίες ενός υπαλλήλου μπορούν να τερματισθούν «..... on the grounds of abolition of his post or for reasons of reorganization ...». Γίνεται επίσης πρόβλεψη για πληρωμή αποζημιώσεων στον απολυθέντα.

3. Το πρωτόδικο Δικαστήριο με ορθή αντίληψη του δικαίου που διέπει τα υπό κρίση θέματα και ύστερα από σωστή εκτίμηση της πραγματικής κατάστασης, ερμηνεία και συσχετισμό του περιεχομένου των διαφόρων εγγράφων που είχε ενώπιόν του, κατέληξε σε αδιάσειστα συμπεράσματα.

Η έφεση απορρίφθηκε με έξοδα.

United Hotels (Lordos) Ltd. v. Ανδρούλας Σταύρου κ.α., Lordos Hotels (Holding) Ltd. v. Γιώργου Γιουσάφ κ.α., Απριλίου 2003

Πλεονασμός — Αναδιοργάνωση επιχείρησης — Το θέμα ως προς την στοιχειοθέτηση πλεοναστικότητας είναι εντελώς αντικειμενικό υπό την έννοια ότι το εφαρμοζόμενο κριτήριο αναφέρεται στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης και όχι στη γνώμη των εργοδοτών

Πολιτική Έφεση Αρ. 11234, 21 Απριλίου 2003

Εργοδότης και εργοδοτούμενος — Τερματισμός απασχολήσεως — Πλεονασμός — Αναδιοργάνωση επιχείρησης — Το θέμα ως προς την στοιχειοθέτηση πλεοναστικότητας είναι εντελώς αντικειμενικό υπό την έννοια ότι το εφαρμοζόμενο κριτήριο αναφέρεται στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης και όχι στη γνώμη των εργοδοτών.

Εργοδότης και Εργοδοτούμενος — Τερματισμός απασχολήσεως — Συλλογικές συμβάσεις — Κατά πόσο στην παρούσα υπόθεση οι εργοδοτούμενοι edικαιούνται σε αυξημένη προειδοποίηση σύμφωνα με όρο της συλλογικής σύμβασης πέραν της κανονικής που προνοεί ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος του 1967 (Ν. 24/67), όπως τροποποιήθηκε, παρόλον ότι η εργοδοτική πλευρά αποχώρησε από την ΠΑΣΥΞΕ και δεν ανανέωσε την ισχύουσα τότε συλλογική σύμβαση.

Εργοδότης και Εργοδοτούμενος — Τερματισμός απασχολήσεως — Πλεονασμός — Πότε ο απολυθείς εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων για τους σκοπούς του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967 (Ν. 24/67), όπως τροποποιήθηκε.

Οι υπηρεσίες των εφεσιβλήτων στα ξενοδοχεία των εφεσειουσών τερματίστηκαν λόγω πλεονασμού κατ' επίκληση των διατάξεων των Άρθρων 9(1) και 18(γ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967 (αρ. 24/67) (ο Νόμος), όπως τροποποιήθηκε. Οι απολυθέντες ειδοποιήθηκαν με επιστολή, ημερ. 12.1.99, που επιδόθηκε στις 14 του ιδίου μήνα.

Οι εφεσίβλητοι προσέφυγαν στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και διεκδίκησαν αποζημιώσεις για αδικαιολόγητο και/ή παράνομο τερματισμό των υπηρεσιών τους. Επίσης αξίωσαν αποζημιώσεις, αντί προειδοποιήσεως, που δεν τους είχαν καταβληθεί. Οι αξιώσεις τους έγιναν αποδεχτές. Το πρωτόδικο Δικαστήριο είχε καταλήξει στα ακόλουθα συμπεράσματα:

α) Παρόλο που οι εφεσείουσες πρόβαλαν ως λόγο απόλυσης την αναδιοργάνωση, εν τούτοις πρόσφεραν πολλή μαρτυρία για να δείξουν μείωση του όγκου των εργασιών τους, που αποτελεί αυτοτελή λόγο, ο οποίος επιτρέπει την απόλυση λόγω πλεονασμού. Όμως από τα στοιχεία που παρέθεσαν δεν εστοιχειοθετείτο τέτοια μείωση.

β) Οι εργοδότες δεν συμμορφώθηκαν με τις διαδικασίες των Άρθρων 13 και 14 της Σύμβασης (Νόμος 45/85) και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ο Κώδικας) ειδικότερα του μέρους Γ αυτού, που έχει ως αντικείμενο τις απολύσεις εργαζομένων.

γ) Ο εργοδότης με τη στάση που τήρησε έδειξε πως δεν ήθελε τη διαπραγμάτευση. Στην πραγματικότητα η ενημέρωση των συντεχνιών έγινε ταυτόχρονα με την επίδοση των ειδοποιήσεων απόλυσης.

δ) Καταργήθηκαν τμήματα των ξενοδοχείων χωρίς να προκληθεί στοιχειώδης έστω συζήτηση για την τύχη των εργαζομένων.

ε) Υπήρξε μεθόδευση για μείωση του εργατικού κόστους προς βελτίωση της κερδοφορίας.

Οι εφεσείουσες εφείσβησαν την απόφαση υποστηρίζοντας ότι η εκκαλούμενη απόφαση ήταν αποτέλεσμα λανθασμένης ερμηνείας και εφαρμογής των διατάξεων του Άρθρου 18(γ) του Νόμου και των Άρθρων 13 και 14 του περί της Σύμβασης περί του Τερματισμού της Απασχόλησης (Κυρωτικού) Νόμου του 1985 (Ν. 45/85). Υποστήριξαν επίσης ότι ήταν εσφαλμένη η κρίση του Δικαστηρίου ότι οι εφεσίβλητοι δικαιούνταν σε αποζημίωση αντί προειδοποίησης πέραν της προβλεπόμενης από το νόμο και σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση.

Αποφασίστηκε ότι:

1. Η αντικειμενική θεώρηση του ερωτήματος κατά πόσο υπάρχει στη συγκεκριμένη περίπτωση απόλυση οφειλόμενη σε πλεονασμό δεν περιορίζεται στην απλή διαπίστωση ότι έπαυσε υφιστάμενο τμήμα της επιχείρησης. Δεν μπορούν οι ενέργειες του εργοδότη να διαχωρισθούν από τις περιβάλλουσες αυτήν συνθήκες και να ιδωθεί ως μεμονωμένο γεγονός.

2. Ότι συνέβηκε εδώ ήταν η εκούσια αποδέσμευση των εφεσείουσών από τις συμβατικές τους υποχρεώσεις και η ανάθεση των ιδίων καθηκόντων σε εργολάβο. Το πνεύμα της πρωτόδικης απόφασης ότι οι εργοδότες επέλεξαν ένα εύσχημο τρόπο για να απολύσουν τους εφεσίβλητους, είναι ορθό.

3. Η αναφορά του πρωτόδικου Δικαστηρίου στα Άρθρα 13 και 14 της Σύμβασης όπως και στον Κώδικα, ήταν ενισχυτική των ευρύτερων διαπιστώσεων του και αφορούν τον πλεονασμό για τους προβληθέντες από τις εφεσείουσες λόγους. Εν πάση περιπτώσει το Δικαστήριο μπορούσε να αναφερθεί στον Κώδικα, διότι είναι ζήτημα κατ' εξοχήν μέσα στο πεδίο γνώσης του. Η υπόθεση **Williams**, στην οποία αναφέρθηκε το Δικαστήριο, δεν φαίνεται άσχετη, όπως υποστήριξαν οι εφεσείουσες.

Η έφεση απορρίφθηκε με έξοδα.

Αφ/οι Γαλαταριώτη Λτδ. ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. , Δεκεμβρίου 2001

Πλεονασμός — Κατά πόσο ο τερματισμός απασχόλησης του εργοδοτουμένου έγινε κάτω από πραγματικές συνθήκες πλεονασμού, είτε λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών των εργοδοτών είτε λόγω εκσυγχρονισμού και μηχανογράφησης είτε οποιασδήποτε αλλαγής στην επιχείρηση τους, σύμφωνα με το Άρθρο 18(γ)(i) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967, όπως τροποποιήθηκε

Δες περισσότερα σελ. 60

PAPHOS STONE C. ESTATES LTD ν. Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού , Δεκεμβρίου 2000

Η επίδικη απόλυση του εφεσίβλητου 1 ήταν νόμιμη γιατί διενεργήθηκε "λόγω κατάργησης της θέσης του και/ή ως πλεονάζων λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης και/ή λειτουργίας του ιδιόκτητου της ξενοδοχείου PAPHIAN BAY HOTEL

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΦΕΣΗ ΑΡ. 10804 , 22 Δεκεμβρίου 2000

ΚΑΛΛΗΣ, Δ: Ο εφεσίβλητος 1 προσελήφθη στο ιδιόκτητο ξενοδοχείο της εφεσείουσας Paphian Bay Hotel, που βρίσκεται στην Πάφο, την 1.9.92 αρχικά ως βοηθός Διευθυντής Τροφίμων και Ποτών, ενώ αργότερα προήχθη σε Διευθυντή στην ίδια θέση μέχρι και την απόλυση του.

Οι υπηρεσίες του εφεσίβλητου 1 τερματίστηκαν στις 11.1.97, αφού προηγήθηκε εκ μέρους της εφεσείουσας προειδοποιητική επιστολή ημερομηνίας 29.10.96. Με την εν λόγω επιστολή η εφεσείουσα πληροφόρησε τον εφεσίβλητο 1 ότι λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης του ξενοδοχείου κατέστη αναγκαίο να καταργηθεί η θέση του.

Με αίτηση του ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (το Πρωτόδικο Δικαστήριο) ο εφεσίβλητος 1 αξίωσε από την εφεσείουσα αποζημιώσεις για αδικοιολόγητο και παράνομο τερματισμό της απασχόλησης του. Με την ίδια αίτηση υπέβαλε διαζευκτική αξίωση εναντίον του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού (οι εφεσίβλητοι 2) για πληρωμή σε περίπτωση που θα αποδειχθεί ότι η απόλυση του οφείλετο σε πραγματικές συνθήκες πλεονασμού.

Η εφεσίβλητη με την υπεράσπιση της ισχυρίσθηκε ότι απέλυσε τον εφεσίβλητο 1 νόμιμα λόγω κατάργησης της θέσης του "και/ή ως πλεονάζων λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης και/ή λειτουργίας του ιδιόκτητου της ξενοδοχείου PAPHIAN BAY HOTEL που βρίσκεται στην Πάφο".

Το πρωτόδικο δικαστήριο μετά από εκτεταμένη παράθεση και ανάλυση της μαρτυρίας έκρινε τη μαρτυρία του Διευθυντή της εφεσείουσας παντελώς

αναξιόπιστη. Αντίθετα δέχθηκε τη μαρτυρία του εφεσίβλητου 1 ο οποίος ανέφερε ότι η μόνη αλλαγή που έγινε στο Ξενοδοχείο πριν την απόλυση του, ήταν η κατάργηση του ζαχαροπλαστείου και η προμήθεια γλυκισμάτων από έξω. Ανέφερε, επίσης, ότι όχι μόνο τα καθήκοντα του δεν είχαν μειωθεί, αλλά αντίθετα είχαν αυξηθεί κυρίως λόγω της πρόσληψης από την εφεσείουσα ατόμων άσχετων με το επάγγελμα και ξένων στην καταγωγή.

Το πρωτόδικο δικαστήριο υπέδειξε ότι με βάση το άρθρο 6(1) του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967 (Ν 24/67, όπως τροποποιήθηκε) (ο Νόμος) το βάρος της απόδειξης "για το ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών του εφεσίβλητου 1 ήταν νόμιμος και οφείλετο σε κάποιο ή κάποιους από τους λόγους που περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Νόμου, το φέρει η Εργοδότηρια Εταιρεία".

Στην "προκείμενη περίπτωση - συνέχισε το πρωτόδικο δικαστήριο - η Εργοδότηρια Εταιρεία είχε το βάρος να αντικρούσει το νόμιμο τεκμήριο, που καθιερώνεται υπέρ του εργοδοτούμενου στο πιο πάνω άρθρο 6(1) του Νόμου και να αποδείξει ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών του έγινε για λόγους πλεονασμού, με βάση το άρθρο 5(β) του Νόμου και σε συνδυασμό με το άρθρο 18, στο οποίο περιοριστικά καθορίζονται οι λόγοι πλεονασμού".

Η μη αποδοχή της μαρτυρίας που είχε προσαχθεί από την εφεσείουσα ισοδυναμεί με την απόρριψη της βασικής της θέσης την οποία είχε προβάλει με το δικόγραφο της ότι δηλαδή η επίδικη απόλυση του εφεσίβλητου 1 ήταν νόμιμη γιατί διενεργήθηκε "λόγω κατάργησης της θέσης του και/ή ως πλεονάζων λόγω αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης και/ή λειτουργίας του ιδιόκτητου της ξενοδοχείου PAPHIAN BAY HOTEL".

Παρά την πιο πάνω κατάληξη του σε σχέση με την αξιοπιστία της μαρτυρίας το πρωτόδικο δικαστήριο προχώρησε και διατύπωσε την εξής πρόταση:

"Αντιπαρερχόμενοι όμως όλα τα ανωτέρω, ακόμα και αν αποδεχόμαστε ως αληθή την μαρτυρία του μάρτυρα της Εργοδότηριας Εταιρείας και ότι πράγματι έγινε η ισχυριζόμενη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης στα 3 τμήματα του ξενοδοχείου και πάλι δεν στοιχειοθετούνται πραγματικές συνθήκες πλεονασμού για τον Αιτητή."

Μετά την πιο πάνω διατύπωση το πρωτόδικο δικαστήριο ανέλυσε και ερμήνευσε τις πρόνοιες του άρθρου 18 (γ) (ι) του Νόμου και κατέληξε στα πιο κάτω συμπεράσματα:

"Στην υπό κρίση υπόθεση, αυτό που συνέβη δεν ήταν η απορρόφηση των καθηκόντων του Αιτητή λόγω πραγματικής αναδιοργάνωσης αλλά, όπως εξηγήθηκε ανωτέρω, ακόμα και δεδομένων των κατ' ισχυρισμό αλλαγών, αυτές δεν συνδέοντο με το είδος των καθηκόντων του Αιτητή, τα οποία παρέμειναν αναλλοίωτα και απλά αντικαταστάθηκε σε αυτά από τον υφιστάμενο του Ανδρέα Κυριάκου (Βλ. Απόφαση Ανωτάτου Δικαστηρίου **S. & G. Colocassides Ltd v. 1. Πολύβιος Λαζαρίδης και**