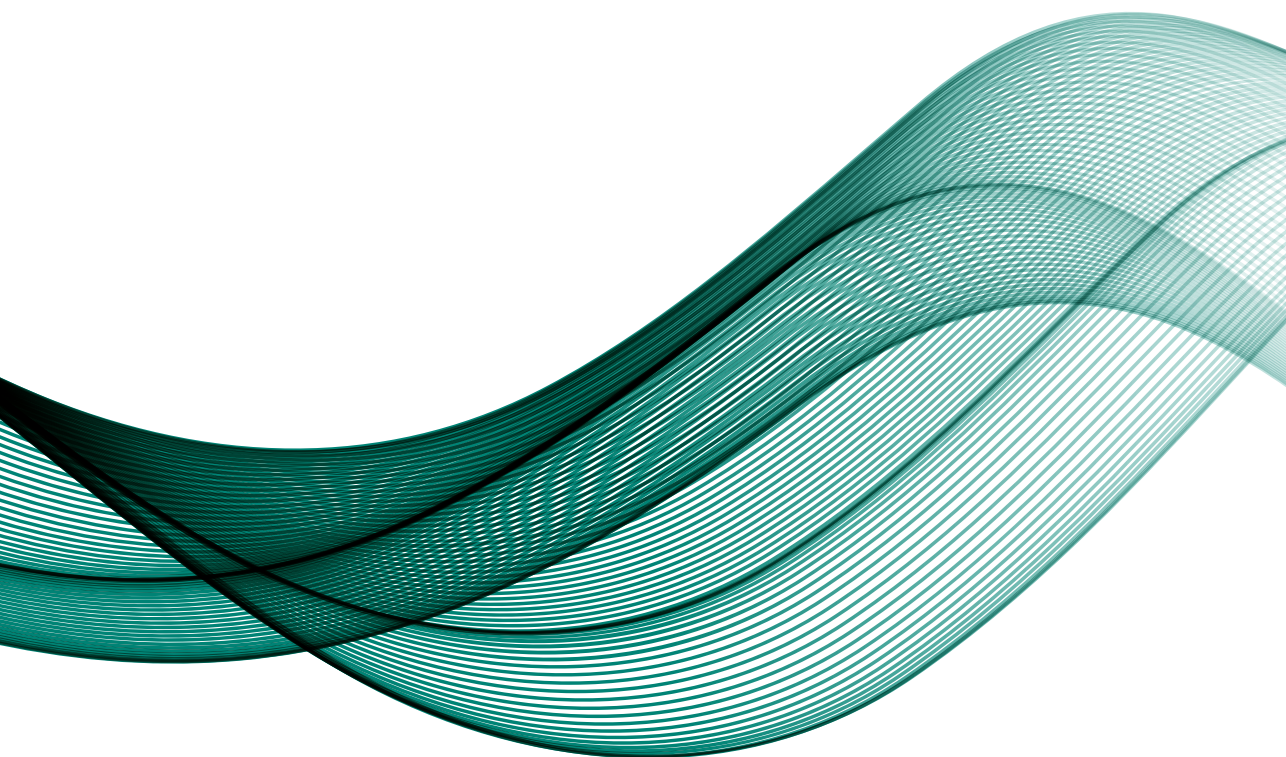




Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την
Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



ΟΕΒ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων:

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το «Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» εκπονήθηκε και εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ISBN 978-9963-9210-4-1

Έτος Έκδοσης: 2015



OEB

Απαγορεύεται η αντιγραφή η αναδημοσίευση ολόκληρου ή μέρους αυτού του βιβλίου, με οποιαδήποτε μέθοδο, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του εκδότη.

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4,
Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Κύπρος.
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@oeb.org.cy
Τηλέφωνο: +357 22 643 000
Ιστοσελίδα: www.oeb.org.cy



Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	5
Πρόλογος	6
Σημαντικό Σημείωμα	7
Ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος του 1967	8
Εισαγωγή	8
Τι περιλαμβάνει ο Νόμος	8
Ποιους καλύπτει ο Νόμος	9
Η σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου	9
Σύμβαση Εργασίας και Σύμβαση Υπηρεσιών	12
Νόμιμος και παράνομος τερματισμός της απασχόλησης	13
Λόγοι νόμιμης απόλυσης	13
Λόγοι που ουδέποτε συνιστούν νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης	13
Το βάρος της απόδειξης	14
Δικαίωμα σε Πιστοποιητικό από Εργοδότη	14
Παράληψη εργοδοτούμενου να εκτελέσει την εργασία του κατά ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο	14
Πλημμελής εκτέλεση / διεκπεραίωση καθηκόντων	15
Συνεχείς απουσίες λόγω ασθενείας	16
Προβλήματα υγείας	17
Καθυστερημένη προσέλευση και άνευ άδειας απουσία	18
Αδικαιολόγητη / παρατεταμένη απουσία	19
Μειωμένη απόδοση	19
Ανάρμοστη συμπεριφορά	20
Νωχέλεια / αδιαφορία	20
Κωλυσιεργία / καθυστέρηση στην Εκτέλεση Εργασίας	21
Ελλείμματα σε ταμείο	21
Ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων (Πλεονασμός)	21
Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος	23
Ένεκα οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης	24
Εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαίων εργαδοτουμένων	24
Καταργήσεις τμημάτων	25
Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιότητες ειδικότητες των εργοδοτουμένων	25

Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες, έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών, σπάνη μέσων παραγωγής	26
Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης	26
Συνθήκες πληρωμής και συνθήκες ακύρωσης πληρωμής από το ΤΠΠ	29
Διαδικασία Πλεονασμού	30
Καθορισμός ύψους πληρωμής Πλεονασμού	32
Λόγοι ανωτέρας βίας	33
Λήξη σύμβασης απασχόλησης τακτικής περιόδου	35
Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας ή ηλικίας αφυπηρέτησης	37
Διαγωγή εργοδοτούμενου που τον καθιστά υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση	37
Περιπτωσιολογία	41
Οικειοποίηση Αγαθών	41
Επαναλαμβανόμενη παράβαση κανόνων εργασίας	42
Απρεπής διαγωγή / εξύβριση	43
Παραπλάνηση / εξαπάτηση εργοδότη	45
Χειροδικία σε προϊστάμενο	46
Αδικαιολόγητη / άνευ άδειας απουσία	47
Παράβαση κανόνων εργασίας	47
Άρνηση εκτέλεσης λογικής εντολής	49
Διαπληκτισμοί εργοδοτούμενων μεταξύ τους	50
«Κλοπή» πελάτη του εργοδότη	51
Εσκεμμένη παρακοή εντολής ή παραγνώριση κανόνων εργασίας	52
Πράξεις ανταγωνιστικές των εργασιών του εργοδότη ή εργασία σε ανταγωνιστή	53
Μεμονωμένη παράβαση που δικαιολογεί άμεση απόλυση	54
Κλοπή από συνάδελφο	54
Σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων σε σχέση με την απασχόληση	55
Λόγοι που ουδέποτε συνιστούν Λόγο Νόμιμης Απόλυσης	55
Εξαναγκασμός σε παραίτηση	57
Οικειοθελής αποχώρηση	60
Το δικαίωμα σε προειδοποίηση	63
Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε προειδοποίηση	63
Το δικαίωμα του εργοδότη σε προειδοποίηση	64
Δικαίωμα σε αποζημίωση	65
Δικαίωμα σε επαναπρόσληψη	65
Το συνεχές της απασχόλησης και ο υπολογισμός της	66
Παράρτημα 1 - Ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος	68
Παράρτημα 2 - Προειδοποίηση πλεονασμού στον υπουργό	91
Παράρτημα 3 - Αίτηση για πληρωμή λόγο πλεονασμού	92
Παράρτημα 4 - Ερωτηματολόγιο	94



Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Αρκετοί ειδικεύονται στο αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο. Για την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) όμως, οι εργασιακές σχέσεις δεν αποτελούν απλώς τομέα ειδίκευσης αλλά τον λόγο σύστασης και εν πολλοίς ύπαρξης της Οργάνωσης. Από το 1960 η ΟΕΒ αποτελεί τον πιο αξιόπιστο αρωγό και συμπαραστάτη του επιχειρηματικού κόσμου και με την ανάμειξή της στα εργασιακά ζητήματα, μέσα από τους διάφορους θεσμούς και διαδικασίες που αποτελούν το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων και στις οποίες ανελλιπώς συμμετέχει, έχει διαμορφώσει σε σημαντικό βαθμό το εργασιακό και θεσμικό πλαίσιο της πατρίδας μας. Η σφραγίδα της Οργάνωσής μας βρίσκεται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και σε αναρίθμητες συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις και για αυτό είμαστε ιδιαίτερα υπερήφανοι.

Ως ο κατεξοχήν επιχειρηματικός φορέας και η πλέον αντιπροσωπευτική εργοδοτική οργάνωση του τόπου, διαχειριζόμαστε ως ύψιστη προτεραιότητα την επιμόρφωση του επιχειρηματικού κόσμου σε σημαντικά εργασιακά ζητήματα όπως την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής, την ισότητα στην απασχόληση, την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την προαγωγή της ασφάλειας και υγείας στο χώρο της εργασίας.

Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας αποτελεί μέρος επτάτομης σειράς εγχειριδίων για τις εργασιακές σχέσεις. Οι εκδόσεις αυτές εντάσσονται στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία έργου «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις» για το οποίο η ΟΕΒ φέρει την ευθύνη υλοποίησης.

Η έκδοση των εγχειριδίων αποτελεί ολοκληρωμένη και εξειδικευμένη σειρά οδηγιών για το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Συμπεριλαμβάνει επικαιροποιημένο υλικό και όλες τις σχετικές νομοθεσίες ενώ καλύπτει και θέματα για τα οποία η ΟΕΒ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη όπως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Χρησιμοποιώντας εύκολα κατανοητή γλώσσα οι Οδηγοί αυτοί όχι μόνο εκλαϊκεύουν εξειδικευμένα θέματα και νομοθεσίες αλλά επιπρόσθετα παρουσιάζουν και προωθούν δοκιμασμένες καλές πρακτικές. Είναι Οδηγοί που απευθύνονται σε Κύπριους επιχειρηματίες και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων ενώ ταυτόχρονα μπορούν να αξιοποιηθούν από Λειτουργούς Εργασιακών Σχέσεων και Λειτουργούς Ανθρώπινου Δυναμικού.

Από αυτή την άποψη, η σειρά αυτή είναι μοναδική και πρόθεση μας είναι η ΟΕΒ να συνεχίσει με χρήσιμα έργα να βρίσκεται συνεχώς στο πλευρό των Κυπριακών επιχειρήσεων.

Πρόλογος

Ο Οδηγός εκδίδεται στα πλαίσια του Έργου με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία και την ευθύνη υλοποίησης φέρει η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Κυριότερος στόχος του Έργου είναι η βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευόμενη προσέγγιση. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την διεξαγωγή έρευνας ανάμεσα σε 800 ΜΜΕ που θα καταγράφει τις ελλείψεις τους στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις, την εκπόνηση προτύπου πιστοποίησης επιχειρήσεων σε θέματα εργασιακών σχέσεων, την καταγραφή και προσδιορισμό των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων αλλά και την εκπόνηση εγχειριδίων, όπως ο παρών Οδηγός, για σημαντικά εργασιακά ζητήματα. Πέραν των πιο πάνω στόχων, το Έργο περιλαμβάνει την εκπαίδευση 100 Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε 30 ΜΜΕ.



Σημαντικό Σημείωμα

Ενώ έχει καταβληθεί κάθε προσπάθεια για την εγκυρότητα του περιεχόμενου, η παρούσα έκδοση είναι αυστηρά ενημερωτικού χαρακτήρα και δεν μπορεί να θεωρηθεί εξαντλητική του αντικειμένου που πραγματεύεται. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υποκαταστήσει ή να θεωρηθεί ως εξειδικευμένη επαγγελματική ή νομική συμβουλή.

Ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος του 1967

Εισαγωγή

Ο Νόμος αποτελεί αδιαμφισβήτητα το σημαντικότερο νομοθέτημα του Κυπριακού εργατικού δικαίου (Παράρτημα Ι). Δυστυχώς οι επιχειρήσεις, και αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις που λόγω μικρού μεγέθους δεν διαθέτουν εξειδικευμένα νομικά τμήματα ή τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, πολλές φορές προβαίνουν σε απολύσεις για διάφορους λόγους οι οποίες όμως δεν εμπίπτουν στα πλαίσια που καθορίζει η νομοθεσία. Αυτό μπορεί να γίνεται για λόγους άγνοιας ή κακής κατανόησης των προνοιών της νομοθεσίας. Ως αποτέλεσμα αυτών των λανθασμένων αποφάσεων, η επιχείρηση μπορεί να εμπλακεί σε δικαστικές διαδικασίες με σημαντικό κόστος χρήματος και χρόνου. Ιδιαίτερα την περίοδο που διανύουμε όπου οι δυσχερείς οικονομικές συνθήκες μπορεί να δικαιολογούν απολύσεις για λόγους πλεονασμού, οι επιχειρήσεις οφείλουν να είναι πολύ προσεκτικές στις εκτιμήσεις τους.

Η τήρηση των προνοιών του Νόμου από τις επιχειρήσεις δεν πρέπει να προσεγγίζεται μόνο στα στενά πλαίσια της νομικής συμμόρφωσης. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν εξόχως ανθρώπινες σχέσεις και η Κυπριακή εμπειρία μας διδάσκει πως στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι κύπριοι επιχειρηματίες και οι κυπριακές επιχειρήσεις νοιάζονται για την ευημερία των εργαζομένων τους, παρόλο που λόγω των ιδιαιτερώσεων οικονομικών συνθηκών αυτό μπορεί να μην γίνεται άμεσα αντιληπτό.

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό πως η τήρηση και ορθή εφαρμογή του Νόμου δεν αποτελεί μόνο υποχρέωση, αλλά και τον καλύτερο τρόπο να διασφαλιστούν εξίσου τα συμφέροντα της επιχείρησης και των εργαζομένων της. Εάν η παρούσα έκδοση διαφωτίσει τον αναγνώστη για τις βασικές πτυχές και πρόνοιες του Νόμου, τότε έχει επιτύχει το σκοπό της.

Τι περιλαμβάνει ο Νόμος

Ο Νόμος ρυθμίζει και καθορίζει αριθμό παραμέτρων που σχετίζονται με τον τερματισμό της απασχόλησης. Μεταξύ άλλων, καθορίζονται τα εξής:

1. Οι νόμιμοι λόγοι τερματισμού της απασχόλησης
2. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο κατά τον τερματισμό της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της περιόδου προειδοποίησης



3. Την υποχρέωση του εργοδοτούμενου προς τον εργοδότη για ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης όταν ο ίδιος υποβάλλει παραίτηση
4. Τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου στις περιπτώσεις που απολύθηκε παράνομα ή νόμιμα για λόγους πλεονασμού
5. Συνέπειες από παραβίαση του Νόμου
6. Την ίδρυση και λειτουργία του Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό (ΤΠΠ)

Το ΤΠΠ χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από εισφορές των εργοδοτών που είναι 1.2 σεντ για κάθε Ευρώ απολαβών του εργοδοτούμενου. Το ανώτατο όριο απολαβών για τις οποίες καταβάλλεται εισφορά καθορίζεται κάθε έτος και κατά το 2014 ήταν το ποσό των €1,046 εβδομαδιαίως ή €4,533 μηνιαίως.

Ποιους καλύπτει ο Νόμος

Καλύπτει όλους τους εργοδοτούμενους του Ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημόσιου τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Εξαιρούνται οι εργοδοτούμενοι που απασχολούνται από την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου στην Κύπρο και οι εργοδοτούμενοι της NAAFI, οι εργοδότες των οποίων εφαρμόζουν ειδικό σχέδιο αποζημιώσεως σε περίπτωση τερματισμού της απασχολήσεως των εργοδοτούμενων τους.

Η Σχέση Εργοδότη-Εργοδοτούμενου

Η κατανόηση των όρων «εργοδότης» και «εργοδοτούμενος» αποτελεί το πρώτο βήμα για τη μελέτη του Νόμου με δεδομένο πως ο τερματισμός της απασχόλησης προϋποθέτει την ύπαρξη ενός εργοδότη και ενός εργοδοτούμενου. Σύμφωνα με τον Νόμο, εργοδοτούμενος είναι αυτός που βρίσκεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου με σύμβαση εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες συνθήκες που να στοιχειοθετείται σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου. Ο όρος «εργοδότης» περιλαμβάνει επίσης την Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας αλλά ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος αφορά πάντοτε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μόνον.

Νοείται ότι ο όρος «εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει και κάθε πρόσωπο το οποίο είναι μέτοχος σε ιδιωτική εταιρεία, όπως ο όρος αυτός καθορίζεται στον περί Εταιρειών Νόμο, και εργάζεται στην εταιρεία αυτή, όχι όμως με βάση σύμβαση εργασίας ή κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου έχει ερμηνεύσει και αποσαφηνίσει περαιτέρω τις έννοιες «εργοδοτούμενος» και «εργοδότης» και την μεταξύ τους σχέση εξηρημένης εργασίας. Ενδεικτικά:

- «Για να χαρακτηριστεί κάποιος ως εργοδοτούμενος με την έννοια του Νόμου πρέπει να προσφέρει υπηρεσίες προς όφελος και για λογαριασμό κάποιου άλλου προσώπου σε συνθήκες όμως εξάρτησης της εργασίας του, και να υπάρχει εποπτεία και έλεγχος από

τον εργοδότη». **Γιαννάκης Τσουρή και άλλος -vs- Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού (ΤΠΠ).**

- «Σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου υφίσταται εάν υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, δηλαδή ενδεικτικά να συμφωνούν ο ένας να προσφέρει τις υπηρεσίες του προς τον άλλο και ο άλλος να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό, να ορίζονται τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις του εργοδοτούμενου, να του χορηγούνται όλα τα ωφελήματα της εργασιακής σύμβασης, να υπάρχει το στοιχείο του ελέγχου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη και ο εργοδότης να έχει το δικαίωμα επίπληξης και απόλυσης». **Αντώνης Κόκαλης -vs- ΤΠΠ.**

- «Κατά τη θεωρία του εργατικού δικαίου ένα από τα κριτήρια καθορισμού μιας εργασίας ή υπηρεσίας ως εξαρτημένης και συνακόλουθα προστατευόμενης από το εργατικό δίκαιο και ευρύτερα την κοινωνική νομοθεσία, είναι η ύπαρξη εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη του υπό την έννοια ότι ο τελευταίος έχει δικαίωμα προς διεύθυνση και εποπτεία της εργασίας του και αντίστοιχα ο εργοδοτούμενος έχει υποχρέωση να υπακούει στις οδηγίες του εργοδότη. Εκείνος που καθορίζει το είδος, τον τρόπο, τον τόπο παροχής της εργασίας είναι ο εργοδότης. Εκείνο που προσδιορίζει καθοριστικά το είδος μιας εργασίας ως εξαρτημένης είναι κυρίως η υποχρέωση του εργαζομένου να 'υπηρετεί' υπό τις οδηγίες του εργοδότη του». **Αθηνά Θεοδούλου -vs- 1.ΤΠΠ, 2.Παράσχος Θεοδούλου & Υιοί Λτδ.**

- «Αντικείμενο του εργατικού δικαίου αποτελεί η εξηρητημένη εργασία [...] Στοιχείο χαρακτηριστικό της εξηρητημένης εργασίας είναι η συμμόρφωση του εργαζομένου προς τις οδηγίες του εργοδότη αναφορικά προς την καταβαλλόμενη εργασία. Ο εργοδότης δηλαδή καθορίζει το είδος, τον τρόπο και το ποσό της εργασίας ως και τον τόπο παροχής της. Υπογραμμίζεται ότι η έννοια της εξάρτησης στην παροχή εργασίας δεν προσδιορίζεται μόνο από το γεγονός ότι εργάζεται κάποιος για λογαριασμό τρίτου, αλλά ιδίως από την υποχρέωση του εργαζόμενου όπως εργάζεται κατά διαταγή και κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη. Εξάρτηση υφίσταται όταν ο μεν εργοδότης έχει το δικαίωμα να δίδει διαταγές, ο δε εργαζόμενος την αντίστοιχη υποχρέωση να υπακούει στις διαταγές του, υφισταμένου τοιουτοτρόπως από την εργασιακή σχέση ενός δικαιώματος και μιας αντίστοιχης υποχρέωσης. Προς απόκτηση της ιδιότητας του μισθωτού δεν αρκεί μόνο η προσωπική εξάρτηση. Ισχυρή είναι και η γνώμη ότι αποφασιστική σημασία έχει η νομική εξάρτηση. Σαν τέτοια θεωρείται η θέση του παρέχοντος εργασία, του εργοδοτούμενου, ο οποίος χωρίς να μετέχει στους κινδύνους της επιχείρησης, υποχρεούται να εκτελεί αυτήν, κάτω από τον έλεγχο εκείνου προς τον οποίο παρέχεται, δηλαδή του εργοδότη. Κοντολογίς το καθοριστικό στοιχείο για χαρακτηρισμό μιας εργασίας ως εξηρητημένης και κατά συνέπεια προστατευόμενης από την εργατική νομοθεσία είναι η υποχρέωση υπακοής του εργοδοτούμενου και συμμόρφωσης προς τις οδηγίες του εργοδότη του στην υπηρεσία του οποίου τελεί. Και αυτό ενισχύεται από το γεγονός ότι το οικονομικό αποτέλεσμα της εργασίας (ο κίνδυνος) αφορά όχι τον εργαζόμενο αλλά τον εργοδότη». **Αβραάμ Προυσή -vs- ΤΠΠ.**

- «Τα κριτήρια ύπαρξης της σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου είναι τα εξής:
(α) Η επ' ανταλλάγματι αμοιβής παροχή υπηρεσιών και ικανοτήτων του εργοδοτούμενου



- προς τον εργοδότη εν τη εκτέλεσει των καθηκόντων προς όφελος του εργοδότη.
- (β) Οι υπόλοιπες πρόνοιες της σύμβασης να είναι σύμφωνες με την ύπαρξη σύμβασης εργασίας.
- (γ) Η ρητή και εξυπακουόμενη συμφωνία ότι εν τη εκτέλεσει των καθηκόντων του θα υπόκειται εις τον έλεγχο του ετέρου κατά τρόπο ικανοποιητικό, ίνα καθιστά τον έτερον εργοδότη».

Το Δικαστήριο παρατήρησε τα εξής «Σε σχέση με το κριτήριο του επαρκούς ελέγχου υπό του εργοδότη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του εργοδοτούμενου θα πρέπει να γίνει κάποια διάκριση αναλόγως επαγγελμάτων. Είναι γεγονός ότι ο ασκούμενος έλεγχος σε ορισμένα επαγγέλματα είναι μεγαλύτερος και σε άλλα μικρότερος και με τις νέες τάσεις της νομολογίας αφ' ενός και της τεχνολογικής εξελίξεως εφ' ετέρου, ολόένα μειούται ο τοιούτος έλεγχος και σε ορισμένες περιπτώσεις καθίσταται άχρηστος ή ανύπαρκτος. Επομένως η εξάρτηση δεν είναι δυνατό να προσδιορισθεί εκ των προτέρων δια παν είδος εργασίας, εξαρτώμενης εκ της φύσεως της και του σκοπού της εργασιακής σύμβασης. Στην καθαυτό σωματική εργασία πρέπει ανά πάσα στιγμή ο εργοδότης να έχει την ευχέρεια των οδηγιών και του ελέγχου. Όταν όμως πρόκειται περί εργασίας καθαυτό πνευματικής δέον να αναγνωρισθεί σχετική πρωτοβουλία του μισθωτού. Εις περιπτώσεις ανώτατης πνευματικής ή επιστημονικής εργασίας ή επιδεξιότητας η εξάρτηση είναι πολύ περιορισμένη, έτσι αυτή δεν μπορεί μόνη να αποτελεί ασφαλές κριτήριο της σχέσης. Η εξάρτηση, πλην του ελέγχου εν τη εκτέλεσει των καθηκόντων είναι και κατά τόπον και χρόνον εργασία, κρινόμενου όμως, μη ούσης απαραίτητως να υφίσταται κατά συρροή. Εφόσον πρόκειται περί ιατρών ως ελεύθερων επαγγελματιών, η εργασία προς τον πελάτη των συνιστά σχέση ανεξαρτήτου εργασίας. Εις τας παρούσας υποθέσεις η εργασία των αιτούντων προσφέρετο κατά τόπο και χρόνο κατ' εξάρτηση. Εν σχέσει δε με την πρωτοβουλία των αιτούντων εν τη εκτέλεσει των καθηκόντων των, λόγω της ιδιαίτερης φύσεως της εργασίας των, δεν θεωρούμε λόγον αποκλείονταν την ύπαρξη της σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου.

- Δύο ιατροί εργάζονταν σε κλινική η οποία άνηκε σε εταιρεία στην οποία είχαν συντριπτική πλειοψηφία των μετοχών. Μετοχές είχαν και τρία ακόμα άτομα. Οι πέντε αποτελούσαν το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας το οποίο αποφάσιζε επί όλων των θεμάτων κατά πλειοψηφία ασχέτως αριθμού μετοχών. Η μόνη ανεξαρτησία την οποία είχαν οι δυο γιατροί ήταν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους ως ιατροί. Είχαν κανονικό ωράριο, ετήσιες άδειες λαμβάνονταν ανάλογα με τις ανάγκες της κλινικής ενώ η οικονομική διαχείριση γινόταν από εργοδοτούμενο λογιστή. Όταν τελικά έπαυσε να λειτουργεί και ζήτησαν πληρωμή λόγω πλεονασμού, το Ταμείο ισχυρίστηκε ότι δεν υπήρχε σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου. Το Δικαστήριο ανέτρεψε την απόφαση του Ταμείου καθώς έκρινε ότι συνέτρεχαν τα κριτήρια ύπαρξης της σχέσης ως ανωτέρω εκτίθεται. **Κωνσταντίνος Χριστοδουλάκης κ.α -vs- ΤΠΠ.**

Αξίζει να σημειωθεί πως ανάλογα με τα δεδομένα της κάθε περίπτωσης, η συζυγική ή η συγγενική σχέση καθώς και η διευθυντική θέση ή θέση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ή η ιδιότητα μετόχου δεν αποκλείουν την ύπαρξη ιδιότητας «εργοδοτούμενου».

Σύμβαση Εργασίας και Σύμβαση Υπηρεσιών

Σύμφωνα με το Άρθρο 2 του Νόμου (βλέπε στο Παράρτημα 1 για το κείμενο του Νόμου) υπάρχουν δύο κατηγορίες εργοδοτούμενου. Η μία αφορά άτομα που εργάζονται με σύμβαση εργασίας (contract of service) και η δεύτερη αφορά άτομα που εργάζονται υπό τέτοιες περιστάσεις υπό τις οποίες η ύπαρξη σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου μπορεί να συναχθεί.

Η δεύτερη αυτή κατηγορία είναι ιδιαίτερα σημαντική αφού μπορεί να υπάρχει σε κάποιες περιπτώσεις σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου χωρίς να υπάρχει σύμβαση εργασίας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα εάν μπορεί στο 'υπό τέτοιες περιστάσεις' να συμπεριληφθεί και η σύμβαση υπηρεσιών (contract for services).

Σε κάποιες περιπτώσεις η διάκριση μεταξύ ενός εργοδοτούμενου και ενός πραγματικά ανεξάρτητου εργολάβου ή πράκτορα (που δεν θεωρείται «εργοδοτούμενος») μπορεί να είναι δυσδιάκριτη. Η σχέση των μερών καθορίζεται από το Νόμο και όχι από την ετικέτα που θα επιλέξουν τα δύο μέρη να βάλουν σε αυτή. Δηλαδή, η σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου εξαρτάται από το περιεχόμενο της και όχι από το πως τα δύο συμβαλλόμενα μέρη επέλεξαν να την 'βαφτίσουν'. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί μια επιχείρηση να προχωρήσει σε τέτοιες ρυθμίσεις με ένα άτομο νομιζόμενη πως πρόκειται περί σύμβασης αγοράς υπηρεσιών (contract for services) που δεν δημιουργεί σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου αλλά στην πραγματικότητα να συντρέχουν τέτοιες περιστάσεις και συνθήκες που να δημιουργούν σχέση εξαρτημένης εργασίας και κατά συνέπεια σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου.

Η νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου μας βοηθά να διακρίνουμε πότε πρόκειται για τη μία περίπτωση και πότε για την άλλη:

- Το βασικό test που θα πρέπει να εφαρμοστεί είναι το εξής: Το πρόσωπο που έχει δεσμευθεί να εκτελέσει αυτές τις υπηρεσίες τις εκτελεί ως πρόσωπο εργαζόμενο για δικό του λογαριασμό; Αν η απάντηση είναι καταφατική τότε πρόκειται για contract for services. Αν είναι αρνητική τότε είναι σύμβαση εργασίας (contract of service). Εξαντλητικός κατάλογος στοιχείων που είναι σχετικά με τον καθορισμό της ερώτησης αυτής δεν έχει συνταχθεί και ίσως ούτε να μπορεί να συνταχθεί ούτε και μπορούν να τεθούν αυστηροί κανόνες ως προς το σχετικό βάρος το οποίο έχουν τα διάφορα στοιχεία σε συγκεκριμένες υποθέσεις. Το περισσότερο που μπορεί να λεχθεί είναι ότι το στοιχείο άσκησης ελέγχου χωρίς αμφιβολία θα πρέπει πάντα να εξετάζεται αλλά δεν μπορεί πια να εκλαμβάνεται ως ο μόνος καθοριστικός παράγοντας. Τέτοιοι άλλοι παράγοντες που μπορεί να έχουν σημασία είναι θέματα όπως κατά πόσο το πρόσωπο που εκτελεί τις υπηρεσίες προμηθεύει τα δικά του μηχανήματα / εξοπλισμό, κατά πόσο προσλαμβάνει τους δικούς του βοηθούς, τι βαθμό οικονομικού κινδύνου αναλαμβάνει, τι βαθμό ευθύνης για επένδυση και διεύθυνση / διοίκηση έχει και κατά πόσο, όπως και σε ποια έκταση, έχει την ευκαιρία να ωφεληθεί από την ορθή διεύθυνση της επιτέλεσης του καθήκοντός του.

Έφεση δι' Υπομνήματος αρ.149, CLEANTHIS CHRISTOFIDES LTD -vs- 1.Fund of the Redundant Employees, 2.Yiannakis Florides.



- Σε άλλη αγγλική υπόθεση στην οποία αναφέρθηκε το Ανώτατο αποφασίστηκε ότι «αν και η ρητή πρόθεση των μερών μπορεί να είναι σχετικός παράγοντας για να αποφασιστεί η αληθινή φύση της μεταξύ τους σύμβασης, εντούτοις δεν είναι ο αποφασιστικός παράγοντας. Θα πρέπει να εξετάζεται η διευθέτηση ως σύνολο και ειδικά οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών».

Νόμιμος και Παράνομος Τερματισμός της Απασχόλησης

Ο Νόμος αναφέρει εξαντλητικά τις περιπτώσεις όπου ο τερματισμός της απασχόλησης είναι νόμιμος. Στην περίπτωση νόμιμου τερματισμού της απασχόλησης ο εργοδοτούμενος δεν έχει δικαίωμα σε αποζημίωση από τον εργοδότη ούτε σε πληρωμή από το ΤΠΠ (εκτός βέβαια και αν η απασχόλησή του τερματίστηκε για λόγους πλεονασμού).

Λόγοι Νόμιμης Απόλυσης

Οι λόγοι νόμιμης απόλυσης αναφέρονται στο Άρθρο 5 του Νόμου και είναι οι εξής:

1. Παράληψη εργοδοτούμενου να εκτελέσει την εργασία του κατά ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο
2. Ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων (σημείωση: οι υποπεριπτώσεις πλεονασμού αναφέρονται επίσης εξαντλητικά από το Νόμο)
3. Λόγοι ανωτέρας βίας
4. Λήξη σύμβασης απασχόλησης τακτικής περιόδου
5. Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας
6. Συμπλήρωση ηλικίας αφυπηρέτησης
7. Διαγωγή εργοδοτούμενου που τον καθιστά υποκείμενο απόλυσης χωρίς προειδοποίηση

Απόλυση που γίνεται για οποιοδήποτε άλλο λόγο από τους πιο πάνω συνιστά παράνομη απόλυση. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως ο Νόμος αναφέρεται στους πιο πάνω λόγους επιγραμματικά. Την ερμηνεία του κάθε λόγου και ποιες περιπτώσεις περιλαμβάνει, την γνωρίζουμε από τη νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου και τις αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ).

Λόγοι που ουδέποτε συνιστούν νόμιμο Τερματισμό της Απασχόλησης

Ο Νόμος εκτός από το να καθορίζει εξαντλητικά τους λόγους που νόμιμα μπορεί να επιτελεστεί τερματισμός της απασχόλησης, αναφέρεται και σε αριθμό λόγων που ουδέποτε μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο λόγο απόλυσης. Οι λόγοι αυτοί είναι οι εξής:

1. Η ιδιότητα μέλους Συντεχνίας
2. Η συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός ωρών εργασίας ή εντός με τη συγκατάθεση του εργοδότη
3. Η ιδιότητα μέλους Επιτροπής Ασφάλειας

4. Η επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου των εργαζομένων
5. Η καλόπιστη υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον του εργοδότη για παραβίαση αστικής ή ποινικής φύσης νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή
6. Φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή
7. Εγκυμοσύνη ή μητρότητα
8. Λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας

Το βάρος της απόδειξης

Όταν ο τερματισμός της απασχόλησης γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, το βάρος απόδειξης ενώπιον του δικαστηρίου ότι νόμιμα, και όχι παράνομα, έγινε ο τερματισμός της απασχόλησης βαρύνει τον ίδιο. Σύμφωνα με το Άρθρο 6(1) του Νόμου, ο τερματισμός απασχόλησης του εργοδοτούμενου θα τεκμαίρεται ως παράνομος μέχρις ότου ο εργοδότης αποδείξει τη νομιμότητα του.

Αντίθετα, στην περίπτωση που ο εργοδοτούμενος με δική του πρωτοβουλία τερματίζει την απασχόληση του ισχυριζόμενος πως αυτό οφείλεται στη συμπεριφορά του εργοδότη (εξαναγκασμός σε παραίτηση), το βάρος απόδειξης φέρει ο ίδιος.

Δικαίωμα σε πιστοποιητικό από τον εργοδότη

Ο εργοδοτούμενος δικαιούται κατά τον τερματισμό της απασχόλησής του, για οποιοδήποτε λόγο, να ζητήσει από τον εργοδότη του πιστοποιητικό με τις ημερομηνίες που εργάστηκε και το είδος ή τα είδη εργασίας που εκτελούσε. Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει αυτό το πιστοποιητικό όταν του ζητηθεί και δεν μπορεί συμπεριλάβει σε αυτό οποιοδήποτε δυσμενές σχόλιο ή αναφορά για τον εργοδοτούμενο.

Παράληψη εργοδοτούμενου να εκτελέσει την εργασία του κατά ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο

Το να μην εκτελεί ένας εργοδοτούμενος αρκετά καλά την εργασία του σε βαθμό που να δικαιολογεί την νόμιμη απόλυσή του αποτελεί ίσως τον πιο αυτονόητο λόγο τερματισμού της απασχόλησης, τουλάχιστο σε περιόδους οικονομικής ομαλότητας. Σε αυτό εμπίπτουν και οι λόγοι υγείας που καθιστούν τον εργοδοτούμενο ανίκανο να εκτελέσει την εργασία του κατά τρόπο εύλογα ικανοποιητικό αλλά δεν αφορά λόγους προσωρινής ανικανότητας λόγω ασθένειας, βλάβης, τοκετού ή νόσου.

Η επίκληση της μη ικανοποιητικής εκτέλεσης εργασίας δεν αποτελεί από μόνη της λόγο νόμιμης απόλυσης εκτός και αν είναι εύλογα μη ικανοποιητική. Συστήνεται προσοχή προς τους εργοδότες οι οποίοι αβασάνιστα ή αυθαίρετα επικαλούνται αυτόν το λόγο για



να δικαιολογήσουν μια κατά τα άλλα παράνομη απόλυση. Η υποκειμενική άποψη ενός εργοδότη πως ένας εργοδοτούμενος δεν εκτελεί την εργασία του εύλογα ικανοποιητικά μπορεί να τύχει διαφορετικής αντιμετώπισης από το Δικαστήριο.

Τι συνιστά μη εύλογα ικανοποιητική εκτέλεση εργασίας; Σε ποιο σημείο μεταβάλλεται η εκτέλεση εργασίας από εύλογα ικανοποιητική σε μη εύλογα ικανοποιητική και άρα να δικαιολογεί νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης; Δυστυχώς δεν υπάρχει στο Νόμο ξεκάθαρος ή προκαθορισμένος τρόπος υπολογισμού του βαθμού 'εύλογα ικανοποιητικής' εργασίας. Ευτυχώς, η νομολογία μας βοηθά να συγκεκριμενοποιήσουμε το αφηρημένο και να προσδιορίσουμε το αόριστο.

- Εργοδότες που κάνουν χρήση αυτού του λόγου για να τερματίσουν την απασχόληση ενός εργοδοτούμενου πρέπει να έχουν υπόψιν ότι η πρόνοια αυτή απαιτεί «λογική αποτελεσματικότητα» (reasonable efficiency) και όχι «μέγιστη αποτελεσματικότητα» (utmost efficiency). Όπως αναφέρει απόφαση του ΔΕΔ, «Τι είναι λογική αποτελεσματικότητα είναι θέμα βαθμού εξαρτώμενο από τα γεγονότα και τα περιστατικά της κάθε υπόθεσης.»

Isaak Tatoukian -vs- ALFA SHOE Co LTD.

Επίσης, πρέπει να δίδεται προειδοποίηση (warning) πριν την προειδοποίηση (notice) για τερματισμό της απασχόλησης. Εδώ σημειώνουμε πως τερματισμός της απασχόλησης για αυτό το λόγο δίνει στον εργοδοτούμενο δικαίωμα σε προειδοποίηση (notice) από τον εργοδότη του (βλέπε σχετικό κεφάλαιο για τον τρόπο υπολογισμού της προειδοποίησης). Η προειδοποίηση πρέπει πάντοτε να δίνεται ή να πληρώνεται από τον εργοδότη.

Περιπτώσεις που εμπίπτουν στο λόγο αυτό είναι, μεταξύ άλλων, οι εξής: Πλημμελής εκτέλεση / διεκπεραίωση καθηκόντων, συνεχείς απουσίες λόγω ασθένειας, προβλήματα υγείας (που εμποδίζουν την εκτέλεση των καθηκόντων του εργοδοτούμενου), καθυστερημένη προσέλευση και άνευ άδειας απουσία, μειωμένη απόδοση, νωχέλεια, αδιαφορία κλπ.

Πλημμελής εκτέλεση / διεκπεραίωση καθηκόντων

- Εργοδοτούμενη υπηρετούσε επί τρεισήμισι (3 ½) χρόνια σε ξενοδοχειακή μονάδα ως Housekeeper B με κύρια καθήκοντα τον έλεγχο του καθαρισμού των δωματίων και των λινών του ξενοδοχείου. Σε όλη τη διάρκεια της εργοδότησης της δεχόταν γραπτές και προφορικές επιπλήξεις για πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της π.χ. παρέλαβε μεγάλη ποσότητα κουβερτών χωρίς να τις μετρήσει με αποτέλεσμα να λείπουν αρκετές και να ζημιώσει η Εταιρεία. Σε μία περίπτωση, μισή ώρα πριν αφιχθούν προγραμματισμένοι πελάτες ειδοποίησε τη διεύθυνση ότι αδυνατεί να ετοιμάσει το δωμάτιο που από την προηγούμενη ημέρα της υποδείχτηκε και αναγκάστηκαν διευθυντικά στελέχη να καθαρίσουν το δωμάτιο. Σε άλλη περίπτωση άφησε δωμάτια που της υποδείχθηκαν ότι θα φιλοξενούσαν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ακαθάριστα και απροετοίμαστα παρά την έγκαιρη (δύο μέρες πριν) σχετική εντολή που πήρε. Τέλος, σε αιφνιδιαστικό έλεγχο του διευθυντή διαπιστώθηκε ότι παρά τα προηγούμενα και τις αυστηρές προειδοποιήσεις,

συνέχισε να παραλαμβάνει σεντόνια, τραπεζομάντηλα, πετσέτες κλπ, από το βιομηχανικό πλυντήριο χωρίς να τα μετρά οπότε και απολύθηκε.

- Εργοδοτούμενος κατ' επανάληψη και συστηματικά παρέλειπε να εκτελεί την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο. Καθυστερούσε να προσέρχεται στην εργασία του στην ώρα του, έφευγε όποτε ήθελε και όταν του ανατίθετο εργασία δεν την εκτελούσε με επιμέλεια και πολλές φορές δημιουργούσε προβλήματα. Αποκορύφωμα της συμπεριφοράς του ήταν όταν μια μέρα ο εργοδότης του έκαμε παρατήρηση και αυτός αντέδρασε βίαια και απειλητικά.

- Εργοδοτούμενες απασχολούνταν ως καμαριέρες σε ξενοδοχείο επί τρία έτη. Τον Απρίλιο όταν επανάρχισε τη λειτουργία του το ξενοδοχείο δεν εκτελούσαν τα καθήκοντα τους με τον ίδιο ζήλο όπως προηγουμένως και δεν υπήρξε βελτίωση παρόλες τις παρατηρήσεις που τους γίνονταν και γενικά παρέλειπαν να εκτελέσουν την εργασία τους με ικανοποιητικό τρόπο. Έγιναν και στις δυο γραπτές παρατηρήσεις. Στην πρώτη έγιναν δυο παρατηρήσεις σε περίοδο δυο μηνών και τελικά απελύθη τον Ιούνιο του ίδιου έτους. Στην άλλη έγιναν τρεις παρατηρήσεις κατά την ίδια, περίοδο και απελύθη επίσης τον Ιούνιο του ίδιου έτους. Αιτίες: Δεν καθάριζαν σωστά τα δωμάτια, άφηναν διάφορα πράγματα, τρόφιμα, πλαστικές σακούλες κλπ στα ερμάρια από προηγούμενους πελάτες. Δεν τοποθέτησαν καθαρές πετσέτες και δέχτηκαν παράπονα από πελάτες. Χρησιμοποιούσαν αλόγιστα καθαριστικά υλικά και προκάλεσαν ζημιά σε δύο μπάνια.

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί δυο έτη σε βιομηχανία υπόδησης ως υπεύθυνη του finishing όμως πολλές φορές δεν κατέβαλλε τη δέουσα φροντίδα και προσοχή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της με συνέπεια να επιστρέφονται στην εταιρεία υποδήματα ως ελαττωματικά και να υπόκειται ζημιές και δυσφήμιση. Σε επιστραφέντα υποδήματα τα οποία θα έπρεπε να ελεγχθούν από την εν λόγω εργοδοτούμενη πριν αποσταλούν, βρέθηκαν βελόνες καρφώματος. Μετά από προειδοποίηση απελύθη.

Συνεχείς απουσίες λόγω ασθενείας

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη ως εργάτης σε σφαγείο και δούλεψε στις μάντρες όπου εργάστηκε για εννιά χρόνια. Τέσσερα χρόνια μετά την πρόσληψη του άρχισε να απουσιάζει συνεχώς με αναρρωτική άδεια λόγω προβλημάτων σπονδύλου και του ανετέθη η ελαφρύτερη δουλειά που υπήρχε, το σφράγισμα των ζώων. Όμως εξακολούθησε να απουσιάζει κάθε χρόνο για μεγάλα διαστήματα λόγω ασθενείας οπότε και παραπέμφθηκε σε ιατροσυμβούλιο το οποίο γνωμάτευσε οσφυαλγία, ισχιαλγία και ψυχοσωματικό σύνδρομο και σύστησε εκτέλεση ελαφράς εργασίας μόνο. Αυτός όμως συνέχισε επί ενάμισι (1 ½) χρόνο να πηγαίνει στη δουλειά μόνο για να πληρωθεί. Οπότε απολύθηκε λόγω μη εκτέλεσης κατά ικανοποιητικό τρόπο των καθηκόντων του.



Προβλήματα υγείας

- Εργοδοτούμενος που απασχολείτο επί δώδεκα έτη ως ένας από τους δυο φορτοεκφορτωτές καταστήματος ειδών υγιεινής όταν άρχισε να παρουσιάζει προβλήματα υγείας: οι τένοντες των χεριών του παρουσίαζαν ανωμαλία στη λειτουργία τους με συνέπεια να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στα καθήκοντα του. Έτσι άρχισε να απουσιάζει με άδεια ασθενείας και ο άλλος φορτοεκφορτωτής και ο αποθηκάριος παραπονιούνταν για την επιπρόσθετη εργασία που ανάλαβαν. Κατά τα τελευταία δυο έτη απουσίασε για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία του. Τις περιόδους δε που ήταν στην εργασία υποαπασχολείτο. Έτσι συμφωνήθηκε και με τη συντεχνία να πάρει άδεια άνευ αποδοχών για περίοδο τριών μηνών και να επανέλθει μόνο αν είναι σε θέση να εκτελεί τα καθήκοντα για τα οποία προσελήφθη ενώ ταυτόχρονα να αναζητήσει εργασία αλλού ελαφρύτερης φύσης. Όντως η συντεχνία του βρίσκει δουλειά σε ιδιωτική εταιρεία ασφάλειας αλλά επειδή θα εργαζόταν βάρδιες δεν την αποδέχτηκε. Έτσι η εταιρεία τερμάτισε την απασχόληση του νόμιμα βάσει του άρθρου 5(α). Όμως δικαιούτο προειδοποίηση.

Σημείωση: Οι πιο κάτω περιπτώσεις παρόλο που δεν αφορούν τον συγκεκριμένο λόγο τερματισμού της απασχόλησης που πραγματεύεται το παρόν κεφάλαιο (εκτέλεση εργασίας κατά μη εύλογα ικανοποιητικό τρόπο) συμπεριλαμβάνονται σε αυτή την ενότητα διότι πραγματεύονται ζητήματα υγείας. Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης ενέργησε χωρίς να αντικρούσει την ιατρική μαρτυρία που είχε προσκομίσει ο εργοδοτούμενος.

- Εργοδοτούμενη απασχολούμενη επί δέκα έτη ως εργάτρια σε βιομηχανία υπόδησης, κάθε χρόνο τον Μάιο απουσίαζε με ιατρικά πιστοποιητικά ασθενείας. Ο εργοδότης ήταν πεπεισμένος ότι τα πιστοποιητικά αυτά δεν ανταποκρίνονταν στην αλήθεια και ότι οι απουσίες της οφείλονταν στο ότι εκείνη την περίοδο του έτους μάζευε φράουλες από το κτήμα της. Τότε ο εργοδότης έστειλε σε δύο διαφορετικές περιπτώσεις στο κτήμα της εργάτριας δύο ντετέκτιβς οι οποίοι φωτογράφησαν την εργάτρια, την είδαν να βοηθά στο μάζεμα φράουλων και είπαν ότι δεν κατάλαβαν να ήταν ασθενής. Ο εργοδότης την απέλυσε αμέσως. Όμως στο Δικαστήριο κατέθεσε ο θεράπων ιατρός ο οποίος βεβαίωσε ότι έπασχε από λοίμωξη του ουροποιητικού συστήματος η οποία αποδεικνύετο από σχετικές αναλύσεις μικροβιολογικών εξετάσεων που είχαν γίνει. Βάσει της κατάστασης της υγείας της δεν έπρεπε, είπε ο ιατρός, να εργαστεί και ειδικά να μην σηκώνει βάρος. Στο κτήμα βοηθούσε μεταφέροντας άδεια μικρά χάρτινα κουτάκια για τοποθέτηση των φράουλων εντός αυτών, από τα αδέρφια της. Σημειωτέον ότι εντός του κτήματος υπήρχε ιδιόκτητη κατοικία της οικογένειας της εργάτριας. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η ιατρική μαρτυρία και οι μικροβιολογικές αναλύσεις σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να ανατραπούν από την εντύπωση που προσκόμισαν οι ντετέκτιβς ως μη επαίοντες για την κατάσταση της υγείας της εργάτριας. Περαιτέρω, ο εργοδότης πριν προβεί σε απόλυση όφειλε να μιλήσει πρώτα με τον θεράποντα ιατρό. Τόνισε δε ότι «δεν μπορούμε να αποφανθούμε ότι όποιος έχει άδεια ασθενείας δεν δύναται να εμφανίζεται ούτε καν στον περίγυρο της οικίας του για οιονδήποτε λόγο. Το ότι και τα προηγούμενα χρόνια απουσίαζε, κατά τη γνώμη του εργοδότη αδικαιολόγητα με ιατρικά πιστοποιητικά, αφού δεν αντέδρασε τότε, σύμφωνα με την επιφύλαξη του 5(ε) έχασε πια το δικαίωμα να την απολύσει. Το Δικαστήριο τόνισε: «Τούτο σημαίνει ότι δεν μπορεί μεταγενέστερα να ληφθούν υπόψιν για να δικαιολογήσουν

τον τερματισμό άνευ προειδοποίησης σύμφωνα με το 5(στ)(i) αλλά δέον το τελευταίο γεγονός να είναι τέτοιας φύσης σοβαρό που να αναβιοί προηγούμενα περιστατικά, ήτοι κατά την κρίση μας δέον να εξετάζεται ο αποφασιστικός παράγοντας εάν είναι τοιούτως σοβαρός».

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος ως νυκτοφύλακας επί είκοσι έτη σε βιομηχανία ζήτησε άδεια διάρκειας δυο εβδομάδων την οποία του απέρριψαν καθώς το εργοστάσιο θα έκλεινε ένα μήνα αργότερα. Όταν του ειπώθηκε ότι απορρίφθηκε η άδεια του αυτός είπε «εγώ περιμένω αλλά τα καΐσιά δεν περιμένουν» εννοώντας τα καΐσιά στο περιβόλι του που ήταν έτοιμα για συγκομιδή. Την επόμενη -μη εργάσιμη μέρα- πήγε σε γιατρό στον οποίο είπε ότι έπεσε από το δέντρο και ο γιατρός του σύστησε δεκαπέντε μέρες ανάπαυση. Ο εργοδοτούμενος ειδοποίησε σχετικά τον εργοδότη μέσω συναδέλφου. Λίγες μέρες αργότερα ο προϊστάμενος του τον επισκέφθηκε στο σπίτι αλλά του ειπώθηκε από την κόρη του ότι ήταν στο περιβόλι και μάζευε καΐσιά. Λίγες μέρες μετά ξανά πήγε στο γιατρό οποίος του έδωσε χαρτί με το οποίο του σύστηνε άδεια ασθενείας κατά τις συγκεκριμένες μέρες τις οποίες είχε ζητήσει προηγουμένως να πάρει άδεια. Απολύθηκε αλλά η απόλυση του κρίθηκε ως παράνομη καθώς δεν υπήρχε καμία ιατρική μαρτυρία που να αντικρούει την μαρτυρία του θεράποντος ιατρού που τον εξέτασε.

Καθυστερημένη προσέλευση και άνευ άδειας απουσία

- Εργοδοτούμενος προσελήφθηκε ως barman και επικεφαλής βάρδιας σε μπαρ ξενοδοχείου όπου απασχολήθηκε για τρεισήμισι (3 ½) έτη. Λίγο καιρό αργότερα, λειτούργησε δική του μπουραρία με αποτέλεσμα να ξενυχτά και την επόμενη μέρα να καθυστερεί να προσέλθει στην εργασία του. Σε διάστημα είκοσι πέντε ημερών καθυστέρησε δύο μέρες για μία ώρα, δύο μέρες κατά μισή ώρα, δύο μέρες κατά σαράντα πέντε λεπτά, μία μέρα κατά ενάμισι (1 ½) ώρα και τη μέρα που απελύθη δεν ήρθε καθόλου γιατί όπως είπε όταν του τηλεφώνησαν να πάει «ένιωθε μεθυσμένος και δεν μπορούσε να δουλέψει». Σε όλο το διάστημα των απουσιών του κι αργοποριών του, του εγίνοντο παρατηρήσεις και αυστηρές προειδοποιήσεις ότι θα είχε συνέπειες. Το Δικαστήριο έκρινε ότι με αυτά διέπραττε σοβαρή και επαναλαμβανόμενη παραβίαση των κανόνων εργασίας. Επίσης, η κατάσταση του λόγω της κούρασης και του ξενυχτιού μείωνε την απόδοση του σε βαθμό που παρέλειπε να εκτελέσει την εργασία του κατά εύλογα ικανοποιητικό τρόπο. Επίσης το Δικαστήριο τόνισε «είναι αυτονόητο ότι η μη προσέλευση εργοδοτούμενου στην καθορισμένη ώρα έναρξης της εργασίας του και πολύ περισσότερο η απουσία από την εργασία του χωρίς άδεια, δημιουργούν προβλήματα στην επιχείρηση που τον εργοδοτεί. Αποτελούν εκ μέρους του εργοδοτούμενου επίδειξη αδιαφορίας και ανευθυνότητας. Και αναμφίβολα στοιχειοθετούν σοβαρή και επαναλαμβανόμενη παράβαση και παραγνώριση κανόνων της εργασίας. Και όλα αυτά στην τελική τους εκτίμηση δείχνουν πρόθεση από μέρους του εργοδοτούμενου μη τήρησης και τελικά απάρνησης των συμβατικών του υποχρεώσεων».



Αδικαιολόγητη / παρατεταμένη απουσία

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο στο αεροδρόμιο Λάρνακας από Εταιρεία ενοικίασης αυτοκινήτων και εκτελούσε καθήκοντα συντήρησης και πλυσίματος των αυτοκινήτων πριν την παράδοση τους στον πελάτη. Ζήτησε γραπτώς άδεια από την εργασία του από τις 24.10.2008 μέχρι 3.11.2008. Το αίτημα του απορρίφθηκε λόγω φόρτου εργασίας κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, και η απουσία του ήταν αδύνατη. Παρά τις προειδοποιήσεις της εταιρείας εκείνος αποφάσισε να απουσιάσει από την εργασία του. Απελύθη χωρίς προειδοποίηση.
- Δύο εργοδοτούμενοι με είκοσι χρόνια σχεδόν υπηρεσία σε αγρόκτημα εκκοπής και συσκευασίας εσπεριδοειδών, ο άντρας μηχανοδηγός και η γυναίκα γενική εργάτρια, εγκατέλειψαν τα σπίτια τους στη Λεμεσό και αποφάσισαν να συζητήσουν στη Λευκωσία. Έτσι χωρίς οποιαδήποτε ειδοποίηση στους εργοδότες τους (δεν ήξερε κανείς, ούτε συγγενείς τους ούτε άλλος, ούτε που έμεναν ούτε τις προθέσεις τους για το μέλλον) εγκατέλειψαν την εργασία τους για ένα μήνα και η εταιρεία τερμάτισε την απασχόληση τους λόγω αδικαιολόγητης και παρατεταμένης απουσίας και σε περίοδο μάλιστα αιχμής των εργασιών. Η απόφαση αυτή λήφθηκε γιατί το προσωπικό μέσω των συντεχνιών πίεζε για πλήρωση των θέσεων τους (όπως προνοούσε η συλλογική σύμβαση) καθώς υπολογιζόταν ότι με δεδομένη την αιτία της απουσίας τους δεν θα ξαναγύριζαν.
- Εργοδοτούμενη απασχολήθηκε επί τρεισήμισι (3 ½) έτη ως δακτυλογράφος σε γραφείο αρχιτεκτόνων και διακοσμητών. Οι συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες της δημιουργούσαν συνεχώς προβλήματα δυσλειτουργίας στο γραφείο και της έγινε αριθμός γραπτών προειδοποιήσεων. Όταν παρέτεινε την καλοκαιρινή της άδεια κατά τρεις ημέρες παρά τις σαφείς εντολές να επιστρέψει κανονικά, απολύθηκε μετά από προειδοποίηση.
- Εργοδοτούμενη επί πέντε έτη σε εταιρεία που ασχολείται με την επεξεργασία και διάθεση πλαστικών ειδών ως χειρίστρια μηχανής με παράλληλα καθήκοντα την τοποθέτηση των παραγομένων προϊόντων σε πακέτα στην απογευματινή βάρδια. Η εργοδοτούμενη πήρε ετήσια άδεια από 11.4.07 μέχρι 21.4.07 και με την λήξη της άδειας της δεν επέστρεψε στην εργασία της παρά τις προσπάθειες που έκανε ο διευθυντής της να την εντοπίσει. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα αρνητικές οικονομικές συνέπειες για την εταιρεία, αφού μέρος της παραγωγής βρισκόταν σε απραξία λόγω της απουσίας της. Απολύθηκε νόμιμα λόγω αδικαιολόγητης απουσίας από τη δουλειά της.

Μειωμένη απόδοση

- Ορχήστρα προσελήφθη έναντι αδράς αμοιβής σε ξενοδοχείο πολλών αστέρων για να διασκεδάσει τους πελάτες του στο εστιατόριο τα βράδια. Όμως η απόδοση της ήταν πολύ πτωχή, το ίδιο μονότονο ρεπερτόριο με συχνά «φάλτσα» κ.λπ σε σημείο που η αξιολόγηση της από τους πελάτες στο ειδικό ερωτηματολόγιο που συμπλήρωναν να ήταν μεταξύ του «fair» και «bad». Όλα αυτά οφείλοντο στη συμπεριφορά και νοοτροπία του ενός μέλους της ορχήστρας ο οποίος ποτέ δεν συμμετείχε στις πρόβες και είχε προσωπικές

διαφορές με άλλα μέλη της ορχήστρας. Η διεύθυνση του ξενοδοχείου προσπάθησε για μεγάλο διάστημα να διορθωθούν τα πράγματα αλλά χωρίς αποτέλεσμα. Έτσι τερμάτισε το συμβόλαιο απασχόλησης της ορχήστρας και το μέλος που προκαλούσε τα προβλήματα υπέβαλε αίτηση για παράνομη απόλυση. Το Δικαστήριο ανέφερε «Θεωρούμε αυτονόητο ότι ένα ξενοδοχείο της τάξης και της φήμης του ξενοδοχείου των καθ' ης η αίτηση, δικαιούται να απαιτεί από τους εργοδοτούμενους του, ιδιαίτερα από εκείνους που συμφωνήθηκε να προσφέρουν υπηρεσίες που συμβάλλουν στην καλύτερη διαμονή των ξένων, την εκτέλεση της εργασίας τους κατά τρόπο ικανοποιητικό και στην προκειμένη περίπτωση κατά τρόπο ευχάριστο και διασκεδαστικό».

Ανάρμοστη συμπεριφορά

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δεκατέσσερα έτη ως πωλητής σε σταθμό βενζίνης. Όταν ο εργοδότης του απεβίωσε και ανέλαβε άλλο πρόσωπο ως εργοδότης του, άρχισε να επιδεικνύει ανάρμοστη συμπεριφορά στους πελάτες αυθαδίαζε κλπ ενώ πολλές φορές συνελήφθη κοιμώμενος εν ώρα εργασίας. Όλα αυτά προκάλεσαν απώλεια πελατών. Τελικά απελύθη κατόπιν προειδοποίησης.

Σημείωση: Δεν πρέπει να συγχέονται παρόμοιες περιπτώσεις με περιπτώσεις όπου ο εργοδοτούμενος επιδεικνύει τέτοια διαγωγή ώστε να καθιστά τον εαυτό του υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση, κάτι που συνιστά ξεχωριστό λόγο νόμιμου τερματισμού της απασχόλησης και συζητείται σε άλλο κεφάλαιο.

Νωχέλεια / Αδιαφορία

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο ως εργάτης σε αλευρόμυλο και είχε και τακτικές υπερωρίες οι οποίες αμείβονταν 1:1. Όταν υπόβαλαν αιτήματα μέσω των συντεχνιών ικανοποιήθηκαν όλα πλην της αλλαγής της υπερωριακής αποζημίωσης. Έτσι οι εργοδοτούμενοι σχεδόν όλοι δήλωσαν ότι δεν ήθελαν πλέον να εργάζονται υπερωριακά πράγμα που έγινε (προσλήφθηκε επιπρόσθετο προσωπικό για να καλύψει το κενό που δημιούργησε η άρνηση για υπερωριακή εργασία). Ο εργοδοτούμενος όμως πλέον ήταν αδιάφορος, δεν νοιαζόταν για τη δουλειά του ενώ η παραγωγικότητα του μειώθηκε κατά 50% και εφάρμοζε την τακτική του «go slow». Μετά από αριθμό προειδοποιήσεων προς αυτόν όσο και προς τη συντεχνία του και λόγω μη συμμόρφωσης απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση. Η απόλυση ήταν νόμιμη γιατί δεν εκτελούσε την εργασία του κατά ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο, αλλά εδικαιούτο προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρεισήμισι (3 ½) έτη ως υδραυλικός σε εταιρεία ασχολούμενη με υδραυλικές εγκαταστάσεις. Από την αρχή της απασχόλησης του ήταν αδιάφορος και εκτελούσε τα καθήκοντα του πλημμελώς, εγκατέλειπε την εργασία του και πήγαινε σε γειτονικά καφενεία και διάβαζε εφημερίδες και γενικά τηρούσε στάση αδιάφορη. Του έγινε σωρεία παρατηρήσεων τόσο από τους επιστάτες και διευθυντές της εταιρείας όσο και από τους πελάτες της για τους οποίους εργαζόταν στα διάφορα έργα. Απελύθη κατόπιν ενός μηνός προειδοποίησης.



Κωλυσιεργία / Καθυστέρηση στην Εκτέλεση Εργασίας

- Δύο εργοδοτούμενοι προσελήφθησαν ως εργάτες Εταιρείας και τοποθετήθηκαν σε συνεργείο κατασκευής τμήματος του δρόμου Λευκωσίας-Λεμεσού αλλά η απόδοση τους ήταν πλημμελής και κωλυσιεργούσαν συνεχώς και εκτελούσαν με αδικαιολόγητη καθυστέρηση την εργασία που τους ανατίθετο. Επτά μήνες αργότερα απολύθηκαν χωρίς προειδοποίηση. Το Δικαστήριο έκρινε νόμιμη την απόλυση αλλά διέταξε την καταβολή σ' αυτούς πληρωμής αντί προειδοποιήσεως.
- Κλητήρας σε εταιρεία εισαγωγής αυτοκινήτων έξι μήνες μετά την πρόσληψη του μειώθηκε σημαντικά η απόδοση του. Παρά τις προειδοποιήσεις που του έγιναν εξακολούθησε να εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντα του και σε διπλάσιο χρόνο από ό,τι οι άλλοι δύο κλητήρες της εταιρείας. Δύο χρόνια μετά την πρόσληψη απολύθηκε αφού του καταβλήθηκε πληρωμή αντί προειδοποίησης.

Ελλείμματα σε ταμείο

- Εργοδοτούμενος επί δεκατέσσερα έτη απασχολείτο ως υπεύθυνος ταμίας σε κλινική. Την 28.4.2007 διαπιστώθηκε έλλειμα €165 στο ταμείο κατόπιν παραπόνου από ασθενή. Ο εργοδοτούμενος παραδέχτηκε το εν λόγω έλλειμα και δυο μέρες αργότερα επέστρεψε το ποσό. Στις 30.5.2007 αναφέρθηκε ακόμα ένα έλλειμα στο ταμείο ύψους €342 το οποίο ο εργοδοτούμενος επίσης παραδέχτηκε επικαλούμενος οικονομικά προβλήματα. Η κλινική αποφάσισε την απομάκρυνση του εργοδοτούμενου για συγκεκριμένο διάστημα μέχρι να πραγματοποιηθεί δειγματοληπτικός έλεγχος από τους ελεγκτές της κλινικής. Από έλεγχο που ασκήθηκε διαπιστώθηκαν συνολικά σαράντα τέσσερις άλλες περιπτώσεις ελλειμάτων που αφορούσαν τα έτη 2004, 2005 και 2006. Στις 9.7.2007 η Εταιρεία με επιστολή τερμάτισε τις υπηρεσίες του εργοδοτούμενου για μη ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων του και παράβαση των όρων εργασίας του. Το Δικαστήριο εξήγησε ότι η συμπεριφορά του εργοδοτουμένου ήταν τέτοια που «κλόνισε την σχέση εμπιστοσύνης που είναι απαραίτητη για τη συνέχιση της σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου».

Ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων (Πλεονασμός)

Ο πλεονασμός αποτελεί έναν από τους συνηθέστερους νόμιμους λόγους τερματισμού της απασχόλησης σε περιόδους έντονης και παρατεταμένης οικονομικής κρίσης όπως αυτούς που διανύουμε. Ενώ ο πλεονασμός αναφέρεται ως νόμιμος λόγος απόλυσης στο 5(β) του Νόμου, αναλυτική προσέγγιση γίνεται στο Μέρος IV του Νόμου (Άρθρα 16-26β). Εργοδοτούμενος που απολύεται για λόγους πλεονασμού δικαιούται προειδοποίηση από τον εργοδότη του.

Το Άρθρο 18α-γ αναφέρεται εξαντλητικά στο πότε ένας εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων. Για το Νόμο οι λόγοι πλεονασμού είναι συγκεκριμένοι και οποιαδήποτε απόλυση γίνεται για άλλους λόγους είναι παράνομη. Κάποιοι από τους λόγους πλεονασμού που αναφέρει ο Νόμος είναι πιο ξεκάθαροι στην ερμηνεία από άλλους και για αυτό το λόγο οι εργοδότες πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί.

Ιδιαίτερη προσοχή επίσης συνίσταται σε περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι που απολύονται για λόγους άσχετους με τον πλεονασμό, ζητούν από τον εργοδότη να τους απολύσει για λόγους πλεονασμού ώστε να λάβουν πληρωμή από το ΤΠΠ. Πληρωμή από το ΤΠΠ δίδεται σε περιπτώσεις που υπάρχει πλεονασμός και μόνον. Εάν εργοδότης υποκύψει στις εκκλήσεις των εργοδοτούμενων του ή προχωρήσει από μόνος του σε απολύσεις για λόγους πλεονασμού την στιγμή που γνωρίζει πως δεν υφίσταται πλεονασμός (ώστε οι υπάλληλοι να λάβουν πληρωμή από το ΤΠΠ) τότε πολύ πιθανό να βρεθεί ενώπιον του δικαστηρίου αφού το ΤΠΠ θα απορρίψει κατά πάσα πιθανότητα την αίτηση του εργοδοτούμενου και ο εργοδοτούμενος μπορεί να διεκδικήσει αποζημίωση από τον εργοδότη του για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής του. Έτσι ο εργοδότης, εφόσον το βάρος της απόδειξης είναι πάνω του, θα πρέπει να αποδείξει στο δικαστήριο ένα πλεονασμό που δεν υπάρχει και θα κληθεί να καταβάλει αποζημιώσεις που θα ισούνται τουλάχιστο με το ποσό που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος αν ήταν πραγματικά πλεονάζων. Οι λόγοι πλεονασμού σύμφωνα με το Νόμο είναι οι εξής:

1. Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος.
2. Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στον τόπο που απασχολείται ο εργοδοτούμενος.
3. Ένεκα οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης:
 - (α) Εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούτων εργοδοτούμενων
 - (β) Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιούσες ειδικότητες των εργοδοτούμενων
 - (γ) Καταργήσεις τμημάτων
 - (δ) Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες
 - (ε) Έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών
 - (στ) Σπάνη μέσων παραγωγής
 - (ζ) Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης

Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος

Ο πιο πάνω λόγος είναι ο πιο απλός λόγος πλεονασμού και γι' αυτό δεν αποτέλεσε αντικείμενο σημαντικής διαμάχης ενώπιον του δικαστηρίου. Ως επακόλουθο, η νομολογία είναι περιορισμένη αλλά ξεκάθαρη.

- Εταιρεία που διαχειριζόταν τουριστικά διαμερίσματα, ιδιόκτητα και ενοικιαζόμενα, λόγω μείωσης του όγκου εργασίας έπαυσε να διεξάγει την εν λόγω επιχείρηση, ακύρωσε την ενοικίαση όσων διαμερισμάτων δεν ήταν δικά της και υπενοικίασε τα ιδιόκτητα. Οι εργοδοτούμενοι της απολύθηκαν ως πλεονάζον προσωπικό.



Σημείωση: Εάν τερματίζεται η απασχόληση εργοδοτούμενου για λόγους πλεονασμού και συγκεκριμένα γιατί παύει η επιχείρηση να λειτουργεί ή γιατί καταργούνται τμήματα της επιχείρησης χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή. Στην περίπτωση που γίνεται επίκληση των δύο αυτών λόγων και οι οποίοι οφείλονται σε μεταβίβαση της επιχείρησης ή τμήματος αυτής σε άλλο εργοδότη, τότε πιθανόν να εφαρμόζονται οι πρόνοιες του Νόμου *περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά την Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων 104(Ι)/2000*, κάτι που δύναται να δημιουργήσει περαιτέρω επιπλοκές.

Ενδείκνυται σε τέτοιες περιπτώσεις η λήψη εξειδικευμένης νομικής συμβουλής από την ΟΕΒ ή νομικούς συμβούλους.

Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στον τόπο που απασχολείται ο εργοδοτούμενος

Αυτός ο λόγος πλεονασμού αφορά περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος αλλά παύει ή προτίθεται να παύσει να την διεξάγει εκεί όπου ο εργοδοτούμενος απασχολείται. Τέτοιες περιπτώσεις αφορούν, κυρίως, κλείσιμο συγκεκριμένων γραφείων ή καταστημάτων και μετακομίσεις σε άλλες εγκαταστάσεις.

Σε ότι αφορά την περίπτωση μετακόμισης σε άλλες εγκαταστάσεις (π.χ. κλείσιμο εργοστασίου σε μια βιομηχανική ζώνη και μεταφορά του σε άλλη), δεν συνεπάγεται πάντα πλεονασμός αν κατά την κρίση του ΔΕΔ ήταν λογικό και αναμενόμενο ο εργοδοτούμενος να συνεχίσει την απασχόληση του στον νέο χώρο. Το ΔΕΔ όταν αξιολογεί τέτοιες υποθέσεις λαμβάνει υπόψη του αριθμό παραμέτρων όπως οι προσωπικές συνθήκες του εργοδοτούμενου, οι δυσκολίες ή ταλαιπωρίες ή κίνδυνοι που δημιουργούνται για τον εργοδοτούμενο λόγω μιας τέτοιας μετακόμισης κ.λπ. Είναι δηλαδή θέμα βαθμού και κάθε περίπτωση εξετάζεται ξεχωριστά από το ΔΕΔ.

- Εργοδοτούμενη κάτοικος Αθηναίου απασχολείτο επί οκτώ έτη ως εργάτρια σε εργοστάσιο μωσαϊκών στην Αθηναίου το οποίο έκλεισε και μεταφέρθηκε σε καινούριες εγκαταστάσεις στο Δάλι. Η εργάτρια αυτή αρνήθηκε να συνεχίσει την απασχόληση της στο Δάλι παρά το ότι της ζητήθηκε από τον εργοδότη και η μεταφορά θα γινόταν με μέσο του εργοδότη. Ο λόγος της άρνησης της ήταν ότι είχε δυο μικρά παιδιά, ένα στο δημοτικό και ένα στην προδημοτική, τα οποία αν πήγαινε στο Δάλι δεν θα μπορούσε να τα φροντίζει όπως πριν που έμενε δίπλα από την εργασία της και μαγείρευε για όλη την οικογένεια. Η άρνηση της να πάει στο Δάλι δεν ήταν παράλογη και edικαιούτο πληρωμή λόγω πλεονασμού.

- Όπως αναφέρει το ΔΕΔ, «Είναι σαφές ότι αν ένας εργοδότης κλείνει την επιχείρηση του στην Αμμόχωστο και ανοίγει άλλη στην Πάφο όπου και προσφέρει απασχόληση, αυτό είναι τερματισμός απασχόλησης επειδή η σύμβαση εργασίας ήταν για την Αμμόχωστο και όχι για την Πάφο. Όταν όμως ο εργοδότης απλώς μεταφέρει την επιχείρηση από τη μια πλευρά του δρόμου στην άλλη ή από την μια πλευρά στην άλλη πλευρά της Αμμοχώστου δεν μπορεί να λεχθεί ότι αποτελεί τερματισμό απασχόλησης».

Ενδεικτικές περιπτώσεις που κρίθηκε από το ΔΕΔ ότι δεν αναμένεται από τους εργοδοτούμενους να συνεχίσουν στο νέο τόπο απασχόλησης:

- Από την Αθηναίου στα Λατσιά
- Από τα Λατσιά στους Εργάτες (περίπτωση εργαζόμενης με ασθματικό παιδί που χρειαζόταν επίβλεψη και το εργοστάσιο στα Λατσιά βρισκόταν δίπλα από το σπίτι της)
- Από τη Λάρνακα στη Λεμεσό (περίπτωση εργαζομένου που είχε παιδί που έπρεπε να το μεταφέρει σε φροντιστήρια το απόγευμα)
- Από τη Λευκωσία στο Ζύγι (περίπτωση όπου η Εταιρεία δεν ήταν πρόθυμη να καλύψει τα μεταφορικά έξοδα των εργαζομένων)
- Από την Αθηναίου στο Δάλι (περίπτωση εργαζόμενης με μικρά παιδιά που φοιτούσαν σε δημοτικό σχολείο δίπλα από το εργοστάσιο)
- Από την Ορμήδεια στη Λάρνακα (περίπτωση εργαζόμενης με τρία παιδιά, άντρα ψαρά, υπέργηρο πατέρα που είχε υποστεί εγκεφαλικό και ενώ προσπαθούσε να συλλάβει τέταρτο παιδί με εξωσωματική γονιμοποίηση)

Ενδεικτικές περιπτώσεις όπου κρίθηκαν από το ΔΕΔ ότι αναμένεται από τους εργοδοτούμενους να συνεχίσουν στο νέο τόπο απασχόλησης:

- Από Έγκωμη στους Εργάτες με κάλυψη όλων των εξόδων μεταφοράς από τον εργοδότη
- Από Καϊμακλί στην Αγία Βαρβάρα

Ένεκα οποιοδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης

Οι επτά υποπεριπτώσεις που εμπίπτουν κάτω από αυτό το λόγο πλεονασμού αποτέλεσαν αντικείμενο σωρείας αποφάσεων του ΔΕΔ και μπορεί κάποιες από αυτές να συνυπάρχουν σε μία απόλυση.

Εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων

Για να είναι νόμιμος ο πλεονασμός σε αυτή την περίπτωση πρέπει ο εκσυγχρονισμός, η μηχανοποίηση και η οποιαδήποτε αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης να επηρεάζουν τον συγκεκριμένο απολυόμενο εργαζόμενο.

Η εισαγωγή ενός φορτωτικού μηχανήματος, για παράδειγμα, μπορεί να δημιουργεί συνθήκες πλεονασμού στην αποθήκη αλλά δεν δημιουργεί αναγκαστικά συνθήκες πλεονασμού και στο λογιστήριο. Παρομοίως, η εισαγωγή ενός μηχανογραφημένου συστήματος μπορεί να δημιουργεί πλεονασμούς σε ένα λογιστήριο (που δεν ήταν μηχανογραφημένο προηγουμένως) αλλά όχι στην αποθήκη.

Σε άλλη περίπτωση, ξενοδοχείο μετέτρεψε το εστιατόριό του από a la carte σε μπουφέ όπου οι πελάτες σερβίρονταν μόνοι τους και χρειάζονταν έτσι λιγότεροι σερβιτόροι για



να παίρνουν παραγγελίες. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και στην περίπτωση που μια ορχήστρα αντικαθίσταται από ένα DJ. Και στις δυο περιπτώσεις εξακολουθεί να παραμένει η λειτουργία ή υπηρεσία (λειτουργία εστιατορίου και παροχή μουσικής) αλλά ελαττώνεται ο αριθμός των αναγκαίων εργοδοτούμενων.

Η επιλογή των μεθόδων παραγωγής και οργάνωσης αποτελούν εργοδοτικό δικαίωμα. Όμως η αλλαγή / αναδιοργάνωση πρέπει να είναι σοβαρή για να δικαιολογεί πλεονασμό. Απόλυση ενός υπαλλήλου και ανάθεση των καθηκόντων του σε άλλο ΔΕΝ αποτελεί αναδιοργάνωση. Άλλο η αναδιοργάνωση του συνόλου της επιχείρησης ή ενός τμήματος και άλλο η ανανέωση προσωπικού.

Πρέπει βάσει αντικειμενικού ελέγχου να αποδειχτεί το περιεχόμενο και η ουσία αυτής της αναδιοργάνωσης που καθιστά αναγκαία την κατάργηση θέσης εργασίας. Αναδιοργάνωση είναι η σειρά από πράξεις της εργοδοτικής πλευράς οι οποίες κατατείνουν στην αλλαγή και τη μεταβολή αυτής καθαυτής της δομής της επιχείρησης ή των συνθηκών λειτουργίας της κατά τρόπο ουσιώδη και σοβαρό και που καταλήγουν στην ουσιαστική αλλαγή της φύσης των καθηκόντων των επηρεαζόμενων εργαζομένων.

Καταργήσεις τμημάτων

Στις περιπτώσεις που ένας εργοδότης επικαλείται κατάργηση τμήματος ως λόγο πλεονασμού, η κατάργηση τμήματος πρέπει να είναι πραγματική και όχι εικονική. Δεν είναι λίγες οι φορές που εργοδότες επικαλέστηκαν την κατάργηση τμήματος ως λόγο πλεονασμού για να αποδειχτεί στο ΔΕΔ πως η κατάργηση του τμήματος ήταν μόνο στο όνομα και πως στην πραγματικότητα τα καθήκοντα των απολυόμενων υπαλλήλων (και το 'καταργηθέν' τμήμα) απλά μεταφέρθηκαν σε άλλους. Το αποτέλεσμα ήταν να καταδικαστούν για παράνομο τερματισμό απασχόλησης.

Σε αυτή την περίπτωση μπορεί να εφαρμόζονται οι πρόνοιες του Νόμου *περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά την Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων* 104(Ι)/2000 και ενδείκνυται η λήψη εξειδικευμένης νομικής συμβουλής από την ΟΕΒ ή νομικούς συμβούλους.

Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιούσες ειδικότητες των εργοδοτούμενων

Αυτός ο λόγος αφορά, μεταξύ άλλων, περιπτώσεις όπου ένας εργοδοτούμενος αδυνατεί να προσαρμοστεί σε μια νέα τεχνολογία που είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ή που η τροποποίηση / εισαγωγή μιας νέας νομοθεσίας για ένα επάγγελμα απαιτεί ειδικά προσόντα που ο εργοδοτούμενος δεν κατέχει.

- Εργοδοτούμενοι απασχολούνταν επί σειρά ετών ως καθηγητές σε ιδιωτική σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο ιδιοκτήτης της Σχολής ζήτησε από το Υπουργείο Παιδείας

να εγκριθεί η εγγραφή στη Σχολή του ορισμένων κλάδων σπουδών. Η έγκριση δόθηκε με τον όρο ότι «τα μέλη του διδακτικού προσωπικού είναι αναγκασμένα να έχουν ακαδημαϊκό τίτλο ανώτερο τουλάχιστον κατά μια βαθμίδα από τον τίτλο που απονέμεται ύστερα από συμπλήρωση κλάδου στον οποίον οι ίδιοι διδάσκουν». Ο όρος αυτός προβλεπόταν ρητά από το σχετικό Νόμο. Κατόπιν τούτου οι συγκεκριμένοι καθηγητές δεν μπορούσαν πλέον να διδάσκουν αφού δεν ήταν κάτοχοι τίτλων όπως προνοούσε ο Νόμος. Απολύθηκαν λόγω πλεονασμού.

Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες, έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών, σπάνη μέσων παραγωγής

Για να γίνουν πιο κατανοητοί οι πιο πάνω λόγοι, πρέπει να υπενθυμίσουμε στον αναγνώστη πως ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ το 1967, μια εποχή που η Κυπριακή οικονομία ήταν πιο αγροτική στη βάση της αλλά και πιο αποκλεισμένη από τον υπόλοιπο κόσμο, σε αντιδιαστολή με σήμερα όπου η ελεύθερη αγορά εγγυάται την απρόσκοπτη παροχή πρώτων υλών και μέσων παραγωγής.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός πως δεν υπάρχει νομολογία που αφορά τις 'πιστωτικές δυσκολίες' αφού από το 1967, με εξαίρεση την περίοδο αμέσως μετά το 1974, η Κυπριακή οικονομία αναπτυσσόταν συνεχώς. Σήμερα, λόγω της οικονομικής κρίσης και της πολύ περιορισμένης ρευστότητας στην αγορά, πολύ πιθανόν να συντρέχουν όντως συνθήκες πιστωτικών δυσκολιών που να δικαιολογούν νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης για λόγους πλεονασμού.

Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης

Ο πιο πάνω λόγος αποτελεί έναν από τους πιο συχνά επικαλούμενους λόγους πλεονασμού, ιδιαίτερα στις σημερινές οικονομικές συνθήκες όπου το δυσμενές οικονομικό κλίμα, οι αυξημένες φορολογίες, η έλλειψη ρευστότητας και η συρρίκνωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών έχουν επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις.

Δυστυχώς αρκετοί εργοδότες που επικαλούνται καλόπιστα τον πιο πάνω λόγο ενεργούν βεβιασμένα και αγνοώντας την σχετική νομολογία. Όπως και στην περίπτωση της εκτέλεσης εργασίας κατά τρόπο μη εύλογα ικανοποιητικό που συζητήθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, έτσι και εδώ δεν υπάρχει μέτρο που να επιτρέπει με απόλυτη ασφάλεια να καθορίσουμε ένα ποσοστό μείωσης όγκου των εργασιών που να δικαιολογεί νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης για λόγους πλεονασμού.

Από τη νομολογία είμαστε όμως σε θέση να γνωρίζουμε τα εξής σημαντικά στοιχεία:

- Η εποχιακή ή περιοδική μείωση του όγκου της εργασίας δεν αποτελεί πλεονασμό.
- Οι λόγοι δημιουργίας πλεονασμού δεν πρέπει να είναι προβλεπόμενο ότι θα εξαλειφτούν σε σύντομο χρονικό διάστημα, αλλά να παρατείνονται τουλάχιστον στο



- απρόβλεπτο σχετικώς μέλλον
- Η διάγνωση και διαπίστωση περιορισμού του όγκου εργασίας δεν μπορεί να στηρίζεται στα οικονομικά πεπραγμένα μιας σύντομης διάρκειας περιόδου
- Περιορισμός του όγκου εργασίας της επιχείρησης και όχι του εργοδοτούμενου
- Απόλυση για λόγους οικονομίας δεν αποτελεί πλεονασμό. Άλλο οι λόγοι οικονομίας και άλλο οι οικονομικοί λόγοι
- Η ζημιά μιας επιχείρησης και μάλιστα η λογιστική (ζημιές που οφείλονται σε ανεϊσπρακτες οφειλές) μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα λόγων άσχετων με τον όγκο εργασίας
- Εκεί που η οικονομική κατάσταση εμφανίζει συνεχώς αυξανόμενο παθητικό, δεν είναι λόγοι οικονομίας αλλά οικονομικοί, που μπορεί ανάλογα με την περίπτωση να αποτελεί λόγο πλεονασμού
- Απλώς πρόσληψη υπαλλήλου σε επιχείρηση δεν αναιρεί τυχόν υπάρχον πλεονασμό. Μπορεί να πλεονάζει αποθηκάριος αλλά να χρειάζεται καθαρίστρια. Αλλά δεν μπορεί μια επιχείρηση να απολύει ένα εργοδοτούμενο με μακρά υπηρεσία για λόγους υποτίθεται οικονομικούς και την ίδια ώρα να προσλαμβάνει τέσσερις άλλους
- Η επίκληση και μόνο του πλεονασμού δεν αποδεικνύεται χωρίς προσαγωγή οικονομικών στοιχείων
- Ο ψηλός μισθός κ.λπ. δεν αποτελούν λόγους επιλογής ενός εργοδοτούμενου για κήρυξη του ως πλεονάζοντος αλλά από την άλλη, η αρχαιότητα ενός εργοδοτούμενου από μόνη της δεν εμποδίζει την επιλογή του ως πλεονάζοντος
- Όχι last in - first out*

* Εκεί που ο εργοδότης πρέπει να επιλέξει αριθμό προσωπικού που πλεονάζει μέσα από μεγαλύτερη ομάδα (π.χ. Από τους δέκα εργάτες μιας εταιρείας, οι τέσσερις πλεονάζουν) και των οποίων τα προσόντα και καθήκοντα είναι παρόμοια, δεν υπάρχει κανόνας που να επιβάλλει την απόλυση των νεότερων εργοδοτούμενων προς όφελος των παλαιότερων, ούτε των νεαρών εις όφελος των πιο ηλικιωμένων. Ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει ποιους επιθυμεί να συνεχίσει να εργοδοτεί και ποιους όχι στη βάση των λειτουργικών του αναγκών διατηρώντας αντικειμενικά τους πλέον καταλληλότερους. Όμως, εάν υπάρχουν στην ίδια κατηγορία εργοδοτούμενοι που μόλις πρόσφατα προσλήφθηκαν, τότε καλό είναι να αποχωρούν αυτοί πρώτοι (σίγουρα να αποχωρούν πρώτοι αυτοί που βρίσκονται εντός της δοκιμαστικής περιόδου) ώστε οποιοσδήποτε ισχυρισμός απολυθέντα υπαλλήλου πως αντικαταστάθηκε από 'φθηνότερο' εργατικό δυναμικό πριν την απόλυσή του να μην ευσταθεί.

Η αξία των διεξαχθεισών εργασιών συνιστά ορθή, αν όχι την ορθότερη ένδειξη του όγκου της εργασίας

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο για επτά έτη ως Διευθυντής μπουραρίας σε τουριστική περιοχή. Η μπουραρία άνηκε σε Εταιρεία η οποία ασχολείτο με τουριστικές επιχειρήσεις. Οι εισπράξεις της μπουραρίας από το 2000 μέχρι το 2005 είχαν μειωθεί σημαντικά. Η Εταιρεία αποφάσισε τον τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτούμενου αφού τα καθήκοντα, τα οποία ήταν διευθυντικής φύσεως, θα εκτελούντο πλέον από τον Γενικό

Διευθυντή και Διευθύνων Σύμβουλο της Εταιρείας, ενώ οι υπόλοιπες προσλήψεις που έγιναν ήταν αλλοδαποί οι οποίοι ασχολούνταν μόνο με τον καθαρισμό της μπουαρίας και το σερβίρισμα των ποτών. Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι η μείωση του όγκου των εργασιών ήταν τέτοια ώστε ο τερματισμός της απασχόλησης του εργοδοτούμενου να γίνεται για πραγματικούς λόγους πλεονασμού.

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο ως ταμίας επί έντεκα περίπου έτη σε εταιρεία που διαθέτει εστιατόρια «fast-food». Με την πάροδο μερικών ετών έγινε υπεύθυνη εστιατορίου και ακολούθως υπεύθυνη Τμήματος Εκπαίδευσης Ανειδίκευτου Προσωπικού ενώ τα καθήκοντα της ήταν η εκπαίδευση ατόμων χωρίς προηγούμενη πείρα σε εστιατόρια είτε στην κουζίνα ή ταμείο. Τον Φεβρουάριο του 2006 κρίθηκε ως πλεονάζουσα από την Εταιρεία, η οποία στο Δικαστήριο ανέφερε ότι η απασχόλησή της δεν ήταν δυνατό να συνεχίσει σε άλλο πόστο αφού δεν υπήρχαν άλλες ισοβάθμιες μισθολογικά θέσεις. Το Δικαστήριο έκρινε πως η απόλυσή της οφείλεται σε κατάργηση τμήματος που δικαιολογεί τον τερματισμό της.

- Τέσσερις εργοδοτούμενες απασχολούντο σε εταιρεία η οποία ασχολείται με την παροχή πολλαπλών υπηρεσιών στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και ο καθαρισμός κτιρίων. Η Εταιρεία αναλάμβανε τον καθαρισμό κτιρίων μέσω συστήματος προσφοράς δύναμει συμβολαίων τα οποία ανανεώνονταν κάθε χρόνο. Το 2001 η προσφορά της Εταιρείας για τον καθαρισμό κτιρίου πελατών της απέτυχε και είχε ως αποτέλεσμα οι εργοδοτούμενες που απασχολούντο στον εν λόγω πελάτη να μείνουν χωρίς δουλειά, ενώ η Εταιρεία αδυνατούσε να τις τοποθετήσει αλλού. Στη συνέχεια η Εταιρεία προχώρησε στον τερματισμό της απασχόλησης τους λόγω μείωσης του όγκου εργασιών κάτι που καθιστούσε τις εργοδοτούμενες ως πλεονάζουσες. Το Δικαστήριο αποφάσισε πως υπήρξε πλεονασμός αφού τα καθήκοντα τους ως καθαρίστριες ήταν πολύ συγκεκριμένα που δεν θα μπορούσαν να απορροφηθούν από άλλο τμήμα της Εταιρείας.

- Εργοδοτούμενη ως καμαριέρα σε ξενοδοχείο, απολύθηκε έπειτα από έντεκα έτη ως πλεονάζων. Το Δικαστήριο δέχτηκε την απόλυση με την εξής εξήγηση: Η πληρότητα του ξενοδοχείου παρουσίαζε σημαντική μείωση τα τελευταία πέντε έτη. Η μείωση της πληρότητας είχε συνέπεια και την μείωση προσωπικού από εκατό πενήντα δύο σε εξήντα τρία άτομα.

- Εργοδοτούμενη απασχολούμενη ως υπεύθυνη υποδοχής Α' μαζί με άλλους δύο απελύθη μετά από έντεκα έτη υπηρεσία αφού με την εισαγωγή ηλεκτρονικού υπολογιστή στο ξενοδοχείο, μεγάλο μέρος της εργασίας που γινόταν από το τμήμα υποδοχής γινόταν πλέον από τους υπεύθυνους κάθε ξεχωριστού τμήματος. Το γεγονός ότι τρεις μήνες πριν την απόλυση προσλήφθηκαν δεκαπέντε άτομα ως γκαρσόνια, στην κουζίνα, στην ασφάλεια κ.λπ δεν επηρεάζει αφού ουδείς άλλος προσελήφθη στο τμήμα υποδοχής.

- Σε βιομηχανία παραγωγής οινοπνευματωδών ποτών άρχισε από το 1992 μείωση του κύκλου εργασιών και παρουσία ζημιών. Το 1992 ο κύκλος εργασιών ήταν €3,801,638 (τότε 2,225,000 Λ.Κ.) και οι ζημιές μετά την αφαίρεση των λειτουργικών εξόδων €155,482 (τότε 91,000 Λ.Κ.). Το 1993 τα αντίστοιχα ποσά ήταν €3,403,534 (τότε 1,992,000 Λ.Κ.)



και € 88,847 (τότε 52,000 Λ.Κ.) αντίστοιχα. Έτσι, το 1994 αποφασίστηκε η σύμπτυξη δυο γραμμών παραγωγής σε μία με αποτέλεσμα να απολυθεί μια εργάτρια. Αμέσως μετά την απόλυση της προσελήφθη άντρας εργάτης ο οποίος όμως αποδείχτηκε στο Δικαστήριο πως αντικατέστησε όχι την αιτήτρια αλλά άλλον άντρα που απεβίωσε.

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος από το 1990 σε εταιρεία που ασχολείτο με κατασκευή σιδέρων, αλουμινίων, μπογιατισμάτων και κατασκευή ντεποζιτών, απελύθη το 1993 το Σεπτέμβριο λόγω μείωσης κύκλου εργασιών. Συγκεκριμένα ο κύκλος εργασιών ήταν το 1991 € 625,348 (τότε 366,000 Λ.Κ.), το 1992 €391,269 (τότε 229,000 Λ.Κ.) και το 1993 €295,588 (τότε 173,000 Λ.Κ.). Απολύθηκαν δε και οι υπόλοιποι εργοδοτούμενοι εκτός από ένα ειδικό τεχνίτη. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ήταν πλεονασμός παρά το ότι τον Απρίλιο 1994 προσελήφθη αλλοδαπός ειδικός για συγκεκριμένη εργασία την οποία δεν μπορούσαν να κάνουν άλλοι και ο οποίος απολύθηκε τον Ιανουάριο του 1995.

Συνθήκες πληρωμής και συνθήκες ακύρωσης πληρωμής από το ΤΠΠ

Για να δικαιούται ένας υπάλληλος πληρωμή για λόγους πλεονασμού από το ΤΠΠ πρέπει να συντρέχουν όλες οι πιο κάτω συνθήκες:

1. Να μην έχει συμπληρώσει τη συντάξιμη ηλικία (65 έτη)
2. Να υπάρχει συνεχής απασχόληση στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστο εκατό τέσσερις (104) εβδομάδες. Υπάλληλος με μικρότερη υπηρεσία μπορεί να είναι πλεονάζων αλλά δεν δικαιούται πληρωμή
3. Ο τερματισμός της απασχόλησης να έγινε από τον εργοδότη

(α) Εάν πριν τον πλεονασμό προσφερθεί από τον εργοδότη άλλη κατάλληλη εργασία και ο εργοδοτούμενος παράλογα αρνηθεί, τότε δεν δικαιούται πληρωμή από το ΤΠΠ.

Σε τέτοια περίπτωση η προσφορά πρέπει να γίνεται πριν τον τερματισμό της απασχόλησης, να είναι συγκεκριμένη και χωρίς αιρέσεις και δεδομένου πως η προσφερόμενη θέση, ο μισθός και τα ωφελήματα δεν είναι υποδεέστερα της θέσης που ο εργοδοτούμενος ήδη κατέχει. Το ΔΕΔ όταν εξετάζει το λογικό ή όχι μιας απόρριψης προσφερόμενης θέσης από τον εργοδοτούμενο λαμβάνει υπόψιν προσωπικούς παράγοντες όπως οι οικογενειακές περιστάσεις, θέματα κατοικίας, τις ανάγκες μόρφωσης των τέκνων του και άλλες προσωπικές συνθήκες.

Διατάχθηκε από το ΔΕΔ πληρωμή σε εργοδοτούμενους που αρνήθηκαν να δεχτούν προσφερόμενη εργασία και απολύθηκαν ως πλεονάζων και το ΤΠΠ αρνήθηκε κατ' αρχάς να τους πληρώσει όταν:

- Η προσφερόμενη εργασία ήταν όμοια αλλά με χαμηλότερο μισθό
- Η προσφερόμενη εργασία ήταν υπό την αίρεση ότι οι εργοδοτούμενοι θα διπλασίαζαν την παραγωγικότητά τους
- Η προσφερόμενη εργασία ήταν εργασία βάρδιας αντί κανονικού ωραρίου όπως ήταν η προηγούμενη εργασία

- Η προσφορά εργασίας έγινε εννιά μέρες μετά από την απόλυση του εργοδοτούμενου
- Η προσφερόμενη θέση ήταν με τον ίδιο μισθό αλλά ιεραρχικά κατώτερη.

Περιπτώσεις που δεν διατάχθηκε πληρωμή από το ΔΕΔ γιατί η προσφερόμενη εργασία κρίθηκε ότι ήταν κατάλληλη:

- Προσφορά εργασίας σε νέα υγιή γυναίκα από την Λεωφόρο Κέννεντυ στην οδό Ρηγαίνης στη Λευκωσία (πολύ μικρή απόσταση μεταξύ των δύο)
- Αποθηκάριος / πωλητής αρνήθηκε να κάνει κατ' οίκον διανομή
- Άρνηση αποδοχής εργασίας με επίκληση λόγων υγείας χωρίς προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.
- Προσφορά ίδιας εργασίας σε απόσταση δεκαέξι χιλιομέτρων

(β) Η σύμβαση απασχόλησης διακόπηκε λόγω αλλαγής εργοδότη και ο νέος εργοδότης ανανέωσε την υφιστάμενη σύμβαση απασχόλησης. Σε τέτοια περίπτωση το ΔΕΔ μπορεί να διατάξει όμως πληρωμή πλεονασμού εάν ο εργοδοτούμενος αποδείξει εύλογη αιτία για την μη αποδοχή της προσφοράς ανανέωσης της σύμβασης από το νέο εργοδότη

(γ) Ο εργοδότης είναι εταιρεία και μεταθέτει τον εργοδοτούμενο σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία με την οποία είναι συνδεδεμένη (θυγατρική ή μία της άλλης ή και οι δύο θυγατρικές μιας τρίτης, σύμφωνα με τον Περί Εταιρειών Νόμο Κεφ. 113)

(δ) Πριν τον τερματισμό της απασχόλησης, άλλος εργοδότης που είναι εταιρεία στην οποία ο προηγούμενος εργοδότης είναι κύριος μέτοχος ή ασκεί ουσιαστικό έλεγχο (έστω και αν οι δύο εταιρείες δεν θεωρούνται ως συνδεδεμένες), προσφέρει στον εργοδοτούμενο κατάλληλη απασχόληση.

Διαδικασία Πλεονασμού

Η διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί σε περίπτωση πλεονασμού είναι η ακόλουθη:

1. Ο εργοδότης κοινοποιεί τον προβλεπόμενο πλεονασμό στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τουλάχιστον ένα μήνα πριν την ημερομηνία που προβλέπεται να τερματιστεί η απασχόληση των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων με επιστολή ή συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο (βλέπε Παράρτημα 2).

Στην επιστολή / κοινοποίηση στον Υπουργό, ο εργοδότης πρέπει να συμπεριλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- (α) τον αριθμό των εργοδοτουμένων οι οποίοι πιθανόν να καταστούν πλεονάζοντες
- (β) τον επηρεαζόμενο κλάδο ή κλάδους της επιχείρησης
- (γ) τα επαγγέλματα και όπου είναι δυνατόν τα ονόματα, και οικογενειακές υποχρεώσεις των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων

2. Άμεση γραπτή ενημέρωση των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων



3. Κοινοποίηση / ενημέρωση στις συντεχνίες (εάν υπάρχουν), σύμφωνα με τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων
4. Όταν στους επόμενους οκτώ (8) μήνες, ο εργοδότης που προέβηκε σε πλεονασμό θεωρεί ότι υπάρχει ανάγκη για επαναύξηση της εργατικής δύναμης (του ίδιου τύπου και ειδικότητας με τους απολυθέντες και στη βάση των αναγκών της επιχείρησης), δίνει προτεραιότητα στη πρόσληψη των ατόμων που είχαν απολυθεί λόγω πλεονασμού.

Εντός τριών (3) μηνών από τον τερματισμό της απασχόλησής του, ο εργοδοτούμενος απευθύνεται στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για πληρωμή λόγω πλεονασμού συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο (Παράρτημα 3).

Ακολούθως, και με την παρέλευση μερικών μηνών, αποστέλλεται προς την επιχείρηση ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 4) για διακρίβωση των λόγων τερματισμού της απασχόλησης του εργοδοτούμενου.

Αν είναι ομαδικές απολύσεις, σύμφωνα με τον ομώνυμο Νόμο, ο εργοδότης πρέπει επιπρόσθετα να κάνει τα εξής:

- (α) Να διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων έγκαιρα, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας
- (β) Να παρέχει έγκαιρα (κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων) στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και γραπτώς να τους γνωστοποιεί τα εξής:
 - i. τους λόγους των απολύσεων, την περίοδο που πρόκειται να γίνουν και τα κριτήρια που προτίθεται να χρησιμοποιήσει για να επιλέξει αυτούς που θα απολυθούν
 - ii. τον αριθμό και τις κατηγορίες τόσο των υπό απόλυση όσο και αυτών που κανονικά απασχολεί
 - iii. την μέθοδο υπολογισμού τυχόν πληρωμής σε σχέση με τις απολύσεις (δεν υπάρχει καμία νομική υποχρέωση για καταβολή από τον εργοδότη πληρωμών όταν απολύει νόμιμα προσωπικό)
 - iv. Αντίγραφο της γραπτής ενημέρωσης του Υπουργείου Εργασίας, Προνοίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) που αναφέρεται στην παράγραφο (γ) κατωτέρω

(γ) Να ενημερώνει γραπτώς το ΥΕΠΚΑ για κάθε προγραμματιζόμενη ομαδική απόλυση το συντομότερο δυνατό

Ομαδικές είναι οι απολύσεις που γίνονται από τον εργοδότη για λόγους άσχετους με το πρόσωπο του εργοδοτούμενου, δηλαδή γίνονται για λόγους πλεονασμού. Για να θεωρούνται ομαδικές οι απολύσεις πρέπει να γίνονται εντός 30 ημερών και να ανέρχονται σε:

- (α) 10 άτομα για επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν μεταξύ 21 και 99 εργοδοτούμενους (στην περίπτωση αυτή αρκεί να είναι και 5 άτομα αν υπάρχουν και άλλοι 5 τερματισμοί της σύμβασης για οποιοδήποτε λόγο)
- (β) τουλάχιστον δέκα τοις εκατό (10%) των εργοδοτούμενων σε επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν μεταξύ 100 και 299 εργοδοτούμενους
- (γ) τουλάχιστον 30 άτομα σε επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν τουλάχιστον τριακόσιους 300 εργοδοτούμενους

Καθορισμός ύψους πληρωμής Πλεονασμού

Το ύψος πληρωμής από το ΤΠΠ καθορίζεται από τον αριθμό ετών συνεχούς απασχόλησης του εργοδοτούμενου στον ίδιο εργοδότη ως κάτωθι:

Έτη συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη	Εβδομάδες πληρωμής ανά έτος υπηρεσίας
μέχρι 4	2 - Σύνολο 8
5-10	2½ - Σύνολο 15
11-15	3 - Σύνολο 15
16-20	3½ - Σύνολο 17½
21-25	4 - Σύνολο 20
	Σύνολο 75 ½

Αναλυτικά, οι πληρωμές από το ΤΠΠ ανά έτος υπηρεσίας έχουν ως εξής:

ΥΠΗΡΕΣΙΑ (ΣΕ ΕΤΗ)	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ	ΜΕΓΙΣΤΟ ΠΟΣΟ ΠΛΗΡΩΜΗΣ (2014)
2	4	€ 2,790.08
3	6	€ 4,185.12
4	8	€ 5,580.16
5	10,5	€ 7,323.96
6	13	€ 9,067.76
7	15,5	€ 10,811.56
8	18	€ 12,555.36
9	20,5	€ 14,299.16
10	23	€ 16,042.96
11	26	€ 18,135.52
12	29	€ 20,228.08
13	32	€ 22,008.64
14	35	€ 24,413.20
15	38	€ 26,505.76
16	41,5	€ 28,947.08
17	45	€ 31,388.40
18	48,5	€ 33,829.72
19	52	€ 36,271.40



20	55,5	€ 38,712.36
21	59,5	€ 41,502.44
22	63,5	€ 44,292.52
23	67,5	€ 47,082.60
24	71,5	€ 49,872.68
25	75,5	€ 52,662.76

Το μέγιστο ποσό που λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς πληρωμής από το ΤΠΠ είναι €697.52 εβδομαδιαία που είναι το τετραπλάσιο του ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για το 2014. Οποιοδήποτε υπόλοιπο της συνολικής περιόδου απασχόλησης υπερβαίνει τις είκοσι έξι (26) εβδομάδες, λογίζεται ως πλήρες έτος ενώ ο κατώτατος αριθμός ωρών που αποτελούν εβδομάδα απασχόλησης είναι δεκαοκτώ (18). Δηλαδή εάν σε μία ή περισσότερες εβδομάδες, κάποιος εργάζεται λιγότερο από δεκαοκτώ (18) ώρες, οι εβδομάδες αυτές δεν θεωρούνται ως εβδομάδες απασχόλησης. Στην ακραία του μορφή αυτό σημαίνει ότι όταν κάποιος εργάζεται μόνιμα λιγότερο από δεκαοκτώ (18) ώρες την εβδομάδα, για σκοπούς του νόμου περί Τερματισμού της Απασχόλησης, θεωρείται ότι δεν εργάστηκε ποτέ.

Πληρωμή λόγω πλεονασμού δικαιούνται και οι εργοδοτούμενοι που απασχολούνται εποχιακά για περίοδο τουλάχιστον δεκαπέντε εβδομάδων το χρόνο. Στην περίπτωση που η απασχόληση τερματίζεται μέσα στους δώδεκα (12) μήνες πριν τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας, δηλαδή μεταξύ του 64ου και 65ου έτους, η πληρωμή από το ΤΠΠ μειώνεται κατά 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα. Για παράδειγμα, εργοδοτούμενος ηλικίας εξήντα τεσσάρων (64) ετών και τριών (3) μηνών που απολύεται για λόγους πλεονασμού θα λάβει τα 9/12 της πληρωμής που θα εδικαιούτο αν ήταν μικρότερος των εξήντα τεσσάρων (64) ετών.

Στην περίπτωση που η πληρωμή αφορά πλεονάζων μέτοχο Διευθυντή εταιρείας, τότε αυτή υπολογίζεται ως ακολούθως:

Πληρωμή λόγω πλεονασμού = Τελευταίος Εβδομαδιαίος Μισθός x 1% x 52 x Έτη Υπηρεσίας

Λόγοι ανωτέρας βίας

Οι λόγοι ανωτέρας βίας αποτελούν τον πιο σπάνια επικαλούμενο λόγο απόλυσης που περιλαμβάνεται στον Νόμο και αφορά περιπτώσεις ανωτέρας βίας, πολεμικής ενέργειας, πολιτικής εξεγέρσεως, θεομηνίας ή καταστροφής των εγκαταστάσεων δια πυρκαϊάς μη οφειλόμενης σε εσκεμμένη ενέργεια ή αμέλεια του εργοδότη.

Παρά την πολυτάραχη ιστορία της Κυπριακής Δημοκρατίας, μόνο μια απόφαση ΔΕΔ

κατατάσσει απολύσεις ως οφειλόμενες σε λόγους ανωτέρας βίας και αφορά τα γεγονότα στη Δερύνεια το 1996 με τις κτηνώδεις δολοφονίες των Ισαάκ Ισαάκ και Σολωμού Σολωμού.

- Εργοδοτούμενες απασχολούνται ως καθαρίστριες σε ξενοδοχείο της Λάρνακας από το 1990. Ήταν Τουρκοκύπριες κάτοικοι του μικτού χωριού Πύλα. Στις 11 Αυγούστου 1996 έγιναν τα γνωστά γεγονότα στη Δερύνεια με τη δολοφονία των Ισαάκ και Σολωμού από τους Τούρκους δημιουργώντας έκρυθμη κατάσταση στο νησί. Η διεύθυνση του ξενοδοχείου και οι εργοδοτούμενες δέχονταν συνεχείς απειλές για βόμβα κλπ με συνέπεια οι δεύτερες να αποχωρήσουν και να εγγραφούν ως άνεργες και να λαμβάνουν ανεργιακό επίδομα. Υπέβαλαν αίτηση εναντίον του εργοδότη για παράνομη απόλυση. Το Δικαστήριο αποφάσισε ως εξής:

«Με βάση τις πρόνοιες του Άρθρου 5(γ) του Νόμου σε συνάρτηση με τα ευρήματα μας επί των πραγματικών γεγονότων, κρίνουμε ότι τα δραματικά γεγονότα της Δερύνειας και οι απειλές που ακολούθησαν και προς την Διεύθυνση του ξενοδοχείου και προς την Αιτήτρια και τις άλλες Τουρκοκύπριες εργοδοτουμένες, αιτιολογούσαν λόγους ανωτέρας βίας κατά συνέπεια δικαιολογημένο τερματισμό της εργοδότησης, προς αποφυγή κινδύνου ενδεχομένων ανεπιθύμητων συνεπειών.

Αυτή η έκρυθμη κατάσταση και ο ενδεχόμενος κίνδυνος αναγνωρίστηκε και έγινε παραδεκτός και από τις δύο πλευρές, Διεύθυνση και Αιτήτρια αλλά και από την Συντεχνία που την εκπροσωπούσε. Η λύση για αποχή της Αιτήτριας από την εργασία της, ήταν αποτέλεσμα κοινής απόφασης ή συναποδοχής. Είναι γεγονός ότι η Εργοδότηρια εταιρεία, δεν άσκησε αμέσως από τις 13.8.96 το πιο πάνω δικαίωμα που της παρέιχε ο Νόμος.

Ο λόγος ήταν γιατί πράγματι χρειαζόταν τις υπηρεσίες και της Αιτήτριας αλλά και των υπολοίπων τουρκοκύπριων εργοδοτουμένων στο ξενοδοχείο. Αυτό όμως δεν σημαίνει, ότι έχανε τη δυνατότητα να ασκήσει ανά πάσα στιγμή το πιο πάνω δικαίωμα, εάν και εφόσον η έκρυθμη κατάσταση και οι λόγοι ανωτέρας βίας εξακολουθούσαν να υφίστανται. Είναι κατανοητό, ότι η πιο πάνω μετέωρη κατάσταση και για λόγους δικαιοσύνης προς της Εργοδοτική πλευρά, δεν μπορούσε να κρατήσει στο διηνεκές. Όπως φαίνεται από τα πραγματικά γεγονότα και ενώ ο χρόνος περνούσε, ούτε η μια πλευρά ούτε η άλλη αναλάμβαναν τον κίνδυνο της επανόδου των τουρκοκυπρίων στην εργασία τους, δικαιολογημένα ασφαλώς κάτω από τις ειδικές περιστάσεις που συνέτρεχαν.

Από την άλλη πλευρά, η Αιτήτρια αποδέχθηκε την όλη κατάσταση και δεν προέβη σε κανένα βήμα που να έδειχνε την αντίθεση της σ' αυτήν. Εάν έκρινε, σε όλο το διάστημα που παρήλθε ότι, οτιδήποτε από την συμπεριφορά της Εργοδότηριας Εταιρείας, συνιστούσε διαγωγή που οδηγούσε σε παραβίαση των όρων της σύμβασης εργασίας της ή που έδειχνε ότι ο εργοδότης δεν προτίθεται πλέον να δεσμεύεται από ένα ή περισσότερους ουσιώδεις όρους αυτής, όφειλε αμέσως και χωρίς χρονοτριβή να προβεί στην καταγγελία της.

Η Αιτήτρια όχι μόνο δεν έπραξε τίποτε προς την πιο πάνω κατεύθυνση, αλλά προχώρησε αρχές Σεπτεμβρίου και στην υποβολή αίτησης στο αρμόδιο Γραφείο των Κοινωνικών



Ασφαλίσεων, για χορήγηση ανεργιακού επιδόματος το οποίο και ελάμβανε. Δεν έχουμε ενώπιον μας γεγονότα και κάτω από ποιες συνθήκες υποβλήθηκε η πιο πάνω αίτηση. Σε οποιαδήποτε όμως περίπτωση, το γεγονός αυτό καθώς και η όλη συμπεριφορά της Αιτήτριας, την εμποδίζει (Estoppel by conduct) να ισχυρίζεται οτιδήποτε άλλο εκτός από το ότι η ίδια παραιτήθηκε από τα πιο πάνω δικαιώματα της και από την ίδια την σύμβαση εργασίας.

Εξάλλου η δήλωση ενός εργοδοτούμενου στο αρμόδιο Γραφείο του ΥΕΠΚΑ, ως ανέργου, δεν σημαίνει τίποτε άλλο παρά το ότι είναι έτοιμος προς αναζήτηση νέας απασχόλησης. Και να τους εδέχετο πίσω η Εταιρεία, μετά το πιο πάνω γεγονός, θα επρόκειτο περί νέας εργοδότησης και νέας σύμβασης εργασίας.

Μετά την πιο πάνω εξέλιξη δικαιολογημένα η Εργοδότηρια Εταιρεία και αφού εξάντλησε κάθε περιθώριο, απέστειλε στην Αιτήτρια στις 24.1.97 επιστολή το περιεχόμενο της οποίας δεν είναι διαπλαστικού χαρακτήρα, αλλά απλά επιβεβαίωνε μια ήδη συντελεσθείσα νομική πραγματικότητα, δηλαδή την παραίτηση της Αιτήτριας από την σύμβαση εργασίας.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία με την επιστολή της κοινοποιούσε στην Αιτήτρια, ότι επειδή αυτή δεν επέστρεψε στην εργασία της από τις 13.8.96 σε συνδυασμό με το γεγονός ότι υπέβαλε αίτηση για λήψη ανεργιακού επιδόματος ετεκμαίρετο («it was presumed») ότι αυτή παραιτήθηκε από τη θέση της και ότι διεγράφη από τον κατάλογο εργοδοτούμενων. Εν όψει όλων των ανωτέρω καταλήγουμε στο ότι η Αιτήτρια δεν δικαιούται αποζημιώσεων διότι αυτή δεν απολύθηκε μετά από μονομερή βούληση και πράξη της Εργοδότηριας Εταιρείας, που αποτελεί προϋπόθεση, αλλά προηγήθηκε παραίτηση της ίδιας από την σύμβαση εργασία και έθεσε το θεμέλιο για την ουσιαστικά τελική αποδοχή από την Εργοδότηρια Εταιρεία. Ως εκ τούτου η Αίτηση απορρίπτεται.»

Λήξη σύμβασης απασχόλησης τακτής περιόδου

Η λήξη σύμβασης απασχόλησης (ορισμένου χρόνου) αποτελεί λόγο νόμιμου τερματισμού της απασχόλησης και δεν δίδει στον εργοδοτούμενο δικαίωμα σε αποζημίωση. Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση όπου η μη ανανέωση μιας σύμβασης ή σειράς συμβάσεων γίνεται για λόγους πλεονασμού οπότε ο εργοδοτούμενος δικαιούται πληρωμή από το ΤΠΠ.

Μετά από τριάντα (30) μήνες, συνεχούς ή διακεκομμένης εργοδότησης (και ανεξάρτητα του αριθμού συμβάσεων) στον ίδιο εργοδότη η σχέση απασχόλησης μεταβάλλεται αυτόματα από ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, εκτός εάν:

- Οι ανάγκες είναι προσωρινές αλλά πέραν των τριάντα (30) μηνών (π.χ. πολιτικός μηχανικός προσλαμβάνεται για την περάτωση συγκεκριμένου έργου του οποίου η κατασκευή μπορεί να διαρκέσει πέραν των τριάντα (30) μηνών)
- Πρόκειται περί αναπλήρωσης απουσιάζοντος εργοδοτούμενου (π.χ. αντικατάσταση συναδέλφου που απουσιάζει για λόγους εγκυμοσύνης ή ασθενείας)
- Ο εργοδοτούμενος βρίσκεται υπό δοκιμασία
- Η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης

- Η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή δικαστικής απόφασης
- Η σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασίας αφορά τις συμβάσεις για την απασχόληση στο Στρατό της Δημοκρατίας των Εθελοντών Πενταετούς Υποχρέωσης και Εθελοντών Υπαξιωματικών.

Σημείωση: Όταν σύμβαση εργασίας τακτής περιόδου μετατραπεί σε αορίστου χρόνου π.χ. μετά από ανανεώσεις που συνολικά ανέρχονται σε τέσσερα έτη, η δυνατότητα απόλυσης υπάρχει για ένα από τους άλλους λόγους που προβλέπει ο Νόμος. Ασφαλώς δεν μπορεί να απολυθεί νόμιμα εάν ο μόνος λόγος της απόλυσης ήταν ότι έληξε η διάρκεια της σύμβασης.

- «Ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εννοείται η σύμβαση της οποίας έχει εκ των προτέρων οριστεί το χρονικό σημείο λήξεως. Ο προσδιορισμός δε του χρόνου διάρκειας της σύμβασης γίνεται κατά διάφορους τρόπους, ήτοι δύναται: (α) να καθοριστεί επακριβώς ο χρόνος διάρκειας ούτως ώστε να λήγει σε ορισμένο χρονικό σημείο, (β) να ορισθεί σαφώς ο χρόνος λήξης της, (γ) να συνδέεται η λήξη της σύμβασης προς την επέλευση ορισμένων γεγονότων π.χ. η λήξη άδειας λειτουργίας ορισμένης επιχείρησης ή βιομηχανίας, (δ) να προκύπτει χρόνος διάρκειας της σύμβασης εκ του είδους ή του σκοπού της επιχείρησης ή να συνάγεται εκ του περιορισμού της συμφωνηθείσης εργασίας ήτοι του σκοπού αυτής. Επομένως η σύμβαση εργασίας θεωρείται ως αορίστου χρόνου όταν δεν έχει εκ των προτέρων καθορισμένο ακριβώς χρόνο λήξεως ούτε συνεπάγεται τοιοῦτος εκ του είδους και του σκοπού της σύμβασης ως ανωτέρω. Η σύμβαση για εκτέλεση ορισμένου έργου, εφόσον εκ των προτέρων δεν καθορίζεται επ' ακριβώς ο χρόνος αποπεράτωσης του έργου, δύναται τούτο να εξαχθεί εκ του ότι η λήξη της σύμβασης αυτής, ως τακτής περιόδου, επέρχεται δια της επελεύσεως του μέλλοντος και βεβαίῳ τούτου γεγονότος ήτοι της αποπερατώσεως του έργου δια το οποίο προσελήφθη ο εργοδοτούμενος. Σε περίπτωση που η απασχόληση τερματίζεται κατά τη λήξη της σύμβασης τακτής περιόδου, τούτο δεν παρέχει το δικαίωμα εις αποζημίωση του εργοδοτούμενου υπό του εργοδότη».

- «Η σύμβαση ορισμένου χρόνου υφίσταται όχι μόνο όταν ο χρόνος λήξεως της ορίζεται ρητά αλλά και όταν η χρονική διάρκεια της συνάγεται σαφώς εκ του είδους, του σκοπού της, του εκτελεστέου έργου κ.λπ. Είναι αδιάφορο αν η διάρκεια του έργου ηδύνατο να συναχθεί εκ των προτέρων επακριβώς. Όλα αυτά πρέπει κατά το χρόνο συνομολόγησης της εργασιακής σύμβασης να καθορίζονται επακριβώς και να γίνονται αποδεκτά υπό αμφοτέρων των συμβαλλομένων».

- «Σύμβασις εργασίας ορισμένου χρόνου, νοείται η σύμβασις της οποίας έχει εκ των προτέρων ορισθῇ το χρονικόν σημείον λήξεως. Ο προσδιορισμός δε του χρόνου διάρκειας της συμβάσεως εργασίας γίνεται κατά διάφορους τρόπους, ήτοι δύναται, πλην του επακριβούς καθορισμού του χρόνου διάρκειας ή του σαφούς ορισμού του χρόνου της λήξεως αυτής, να συνδέεται η λήξις της συμβάσεως προς την επέλευσιν ωρισμένου γεγονότος. Τούτο συμβαίνει όταν δεν ορίζεται μεν ρητῶς η ημερομηνία λήξεως της συμβάσεως, ή ο χρόνος διάρκειας αυτής, πλην αναφέρεται το είδος ή η φύσις



της εργασίας ή της επιχειρήσεως κατά τρόπον ώστε να είναι αναμφίβολος, κατά την συναλλακτική αντίληψην, η χρονική έκτασις της απασχολήσεως, ως λ.χ. επί παροχής εργασίας εις υπό ανέγερσιν οικοδομήν μέχρις αποπερατώσεως αυτής. Η σύμβασις εργασίας είναι επίσης ωρισμένου χρόνου και εις ην περίπτωσιν φέρει εν εαυτή, λόγω του σκοπού της προσλήψεως, σιωπηρώς προσδιορισμένην την χρονική της διάρκειαν, ως λ.χ. η πρόσληψις υπαλλήλου εις αντικατάστασιν ασθενήσαντος και δι' όσον χρόνον διαρκέση η ασθένεια ή επιστρατευθέντος εργάτου ή υπαλλήλου μέχρις αποστρατεύσεως αυτού. Η σύμβασις εργασίας θεωρείται, κατά τα εκτεθέντα, ως αορίστου χρόνου όταν δεν έχη εκ των προτέρων καθωρισμένον ακριβώς τον χρόνον λήξεως αυτής, ούτε συνάγεται τοιούτος εκ του είδους και του σκοπού της συμβάσεως.

Η διάκρισις μεταξύ συμβάσεως εργασίας ωρισμένου χρόνου και τοιαύτης αορίστου χρόνου περιέχει δυσκολίας εν τη πρακτική, διότι τα μέρη δεν εκφράζονται πάντοτε σαφώς περί ταύτης. Δια να κριθή, συνεπώς, αν συγκεκριμένη σύμβασις είναι όντως ωρισμένου χρόνου και δικαιολογείται ο καθορισμός διαρκείας αυτής, είναι ανάγκη όπως λαμβάνωται υπ' όψιν τα κατ' ιδίαν στοιχεία ταύτης κατά τον χρόνον της συνάψεως της συμβάσεως. Επειδή όμως αι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι αι πλέον συνήθεις εν τη πράξει, το Δικαστήριον φρονεί ότι, εάν δεν προκύπτει σαφώς ότι συνεφωνήθη, είτε ρητώς είτε σιωπηρώς, ωρισμένη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας, δέον εν αμφιβολία να γίνεται δεκτόν ότι πρόκειται περί αορίστου χρόνου συμβάσεως.»

Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας ή ηλικίας αφυπηρέτησης

Η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο είναι τα εξήντα πέντε (65) έτη για άντρες και γυναίκες ενώ η ηλικία αφυπηρέτησης καθορίζεται στη βάση εθίμου, νόμου (στις περιπτώσεις των δημοσίων υπαλλήλων ή ειδικών κατηγοριών εργοδοτούμενων όπως είναι οι δυνάμεις ασφαλείας), συλλογικής σύμβασης, κανόνων εργασίας ή άλλως. Εργοδοτούμενος που συμπληρώνει τις πιο πάνω ηλικίες μπορεί να αποδεσμευτεί.

Τονίζουμε πως οι πιο πάνω ηλικίες αφορούν τον νόμιμο ή μη τερματισμό της απασχόλησης ενός εργοδοτούμενου και δεν συμπίπτουν κατ' ανάγκη με τις ηλικίες ή τις συνθήκες όπου ένας εργοδοτούμενος αποκτά συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Άλλο ο νόμιμος τερματισμός της απασχόλησης και άλλο η απόκτηση δικαιώματος σε σύνταξη.

Διαγωγή εργοδοτούμενου που τον καθιστά υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση

Ο πιο πάνω λόγος νόμιμου τερματισμού της απασχόλησης αφορά περιπτώσεις όπου ο εργοδότης προχωρεί σε τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτούμενου χωρίς προειδοποίηση (notice) λόγω της συμπεριφοράς του τελευταίου και όχι λόγω της απόδοσής του. Η απόλυση πρέπει να είναι η εύλογη κατάληξη του μέσου συνετού εργοδότη.

Ο Νόμος ρητά αναφέρει πως ένας εργοδότης πρέπει να ασκήσει αυτό το δικαίωμα εντός

λογικού διαστήματος από το συμβάν ή τα γεγονότα που δικαιολογούν απόλυση για αυτό το λόγο. Εάν ο εργοδότης καθυστερήσει να ασκήσει αυτό το δικαίωμα τότε θεωρείται πως το έχει εγκαταλείψει. Δεν γίνεται δηλαδή να απολυθεί χωρίς προειδοποίηση ένας εργοδοτούμενος που οικειοποιήθηκε εμπορεύματα του εργοδότη του τρεις μήνες μετά που διαπιστώθηκε το συμβάν.

Μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα μπορεί να αποτελούν λόγο απόλυσης χωρίς προειδοποίηση, ανάλογα με τα περιστατικά της κάθε υπόθεσης:

- Διάπραξη σοβαρού παραπτώματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του
- Διάπραξη ποινικού αδικήματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση του καθήκοντός του χωρίς τη ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη του
- Απρεπής διαγωγή του εργοδοτούμενου κατά το χρόνο της εκτέλεσης των καθηκόντων του
- Σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων σε σχέση με την απασχόληση

Όταν ο εργοδότης αξιολογεί μια συγκεκριμένη περίπτωση που δύναται να εμπίπτει σε αυτό το λόγο τερματισμού της απασχόλησης, και σύμφωνα με την νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου, πρέπει να λάβει υπόψη του αριθμό παραμέτρων. Πρώτο, τα περιστατικά της κάθε συγκεκριμένης υπόθεσης πρέπει να εξετάζονται σε συνάρτηση με τη φύση της επιχείρησης και τη θέση του εργοδοτούμενου (τα κριτήρια μπορούν να διαφέρουν από περίπτωση σε περίπτωση). Δεύτερο, δεν υπάρχει νομικός κανόνας που καθορίζει το βαθμό του παραπτώματος που δικαιολογεί απόλυση και τρίτο, η υποψία (και μόνον) τέλεσης σοβαρού παραπτώματος δεν συνιστά νόμιμο λόγο απόλυσης.

Στην απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην Έφεση της υπόθεσης KEM TAXI ΛΤΔ -vs- ANASTASIS TRYPHONOS (31.1.1969) τέθηκαν οι αρχές οι οποίες διέπουν τον τερματισμό απασχόλησης χωρίς προειδοποίηση βάσει των παραγράφων (ε) και (στ) του άρθρου 5 του Νόμου. Τα γεγονότα της υπόθεσης είχαν ως εξής: Εργοδότες ήταν εταιρεία μεταφορών με εργασίες σε όλη την Κύπρο και ο εργοδοτούμενος απασχολείτο ως οδηγός ταξί. Ένα πρωί τον Φεβρουάριο 1968 ο εργοδοτούμενος πήρε από τη Λεμεσό μία παρέα τουριστών στη Λευκωσία και έπρεπε να επιστρέψουν μέχρι τις 3 μ.μ στη Λεμεσό για να πάρουν το πλοίο της επιστροφής. Κατά το γυρισμό το ταξί χάλασε, το έφτιαξε ο οδηγός αλλά για να προλάβει να επιστρέψει έγκαιρα υπερέβηκε το όριο ταχύτητας και καταγγέλθηκε από την αστυνομία. Ο εργοδοτούμενος πήγε πίσω στο γραφείο και ενώ υπήρχαν σ' αυτό πελάτες, μεγαλοφώνως είπε στο γραμματικό τα εξής: «γαμώ το Θεόν σας, γαμώ την Παναγία σας. Τα αυτοκίνητα ας μείνουν μαύρα και σκοτεινά που την κκελέν τους γι' αυτοκίνητα. Όποιος πιάνει δουλειά άλλην φορά να την παίρνη ο ίδιος. Εγώ για να πάω δουλειά άλλην φοράν πρέπει να μου δώσουν άλλον αυτοκίνητον».

Απολύθηκε αμέσως και κατά τη δίκη στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών κρίθηκε ότι η απόλυση ήταν παράνομη καθώς ο εργοδοτούμενος είχε σχεδόν οκτώ έτη υπηρεσίας, ήταν ο μόνος οδηγός ταξί με μακρά υπηρεσία στο γραφείο αυτό, ούτε υπήρξαν προηγούμενες προειδοποιήσεις για τη γλώσσα που χρησιμοποιούσε. Κρίθηκε ότι ήταν ένα μεμονωμένο περιστατικό (isolated incident) και ότι ο εργοδοτούμενος βρισκόταν κάτω από «σοβαρή



πρόκληση» (severe provocation) λόγω του ότι του επιβλήθηκε πρόστιμο σχεδόν €14 (τότε 8.00 Λ.Κ) για το όριο ταχύτητας, κάτι που καθιστούσε όχι απροσδόκητη την έκρηξη θυμού.

Το Ανώτατο Δικαστήριο ανέτρεψε την απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ως εξής: Κατ' αρχήν συμφώνησε το Ανώτατο ότι «σύμφωνα με το Κοινοδίκαιο η απάντηση στο ερώτημα κατά πόσον η διαγωγή του εργοδοτούμενου που είχε ως συνέπεια την απόλυση του ήταν τέτοια που να καθιστούσε σαφές ότι η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένεται όπως συνεχισθεί, πρέπει να βασίζεται επί των γεγονότων και περιστατικών της συγκεκριμένης υπόθεσης. Πάντοτε βεβαίως σε συσχετισμό με τις συνθήκες που επικρατούσαν κατά το χρόνο και στον τόπο που επισυνέβη το περιστατικό. Διαγωγή που στην Αγγλία ή σε μια άλλη μακρινή χώρα μπορεί να θεωρείτο από τα Δικαστήρια της ως επαρκής για να δικαιολογήσει άμεση απόλυση πριν 30 ή 40 χρόνια μπορεί να μην είναι αρκετή για να δικαιολογήσει την υπό εξέταση απόλυση. Βεβαίως και το αντίστροφο μπορεί να ισχύει.

Προχώρησε το Ανώτατο και αποφάνθηκε ότι η διαγωγή του εργοδοτούμενου σαφώς δείχνει «χυδαία έλλειψη σεβασμού προς την επιχείρηση και την διεύθυνση του εργοδότη. Δείχνει απαρésκεια και περιφρόνηση από πλευράς του εργοδοτούμενου η οποία τείνει να υπονομεύσει την επιχείρηση και την φήμη της ως δημόσιας μεταφορικής εταιρείας - μιας επιχείρησης που σε μεγάλο βαθμό βασίζεται στην εμπιστοσύνη του κοινού στην ασφάλεια των οχημάτων της και την αξιοπιστία των προγραμμάτων και των δρομολογίων της. Φωνάζοντας στον προθάλαμο της εταιρείας, στην παρουσία πελατών ότι δεν θα ξαναοδηγήσει τέτοια οχήματα ήταν χωρίς αμφιβολία εντελώς απαράδεκτη συμπεριφορά εκ μέρους του οδηγού της εταιρείας και πλήρως ασυμβίβαστη με την πειθαρχία (inconsistent with good discipline) στην επιχείρηση. Η σημασία της πειθαρχίας και της σωστής συμπεριφοράς εκ μέρους των εργοδοτούμενων σε επιχειρήσεις όπως η υπό αναφορά είναι οπωσδήποτε θεμελιώδης. Το μέτρο της αποτελεσματικότητας στις περισσότερες επιχειρήσεις είναι αυτό της σωστής πειθαρχίας (good discipline) και υπεύθυνης συμπεριφοράς από τους εργοδοτούμενους σε όλα τα επίπεδα. Είναι και τα δύο εξυπακουόμενοι όροι στις περισσότερες αν όχι σε όλες τις συμβάσεις εργασίας αυτής της φύσεως. Το τεστ είναι το εξής: Εάν ο εργοδότης γνώριζε ότι αυτή θα ήταν η διαγωγή του εργοδοτούμενου θα είχε συμφωνήσει να προσλάβει στην υπηρεσία του τον εργοδοτούμενο; Αν η απάντηση είναι αρνητική τότε η σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένεται όπως συνεχισθεί. Και δεν θα πρέπει να συνεχισθεί ούτε και να δίνονται αποζημιώσεις επειδή τερματίζεται αν οι επιχειρήσεις στη χώρα αυτή θα αποκτήσουν την προστασία του Νόμου έναντι της αναρχίας η οποία (προστασία) είναι προς το δημόσιο συμφέρον.»

Πιο κάτω προχώρησε το Ανώτατο και πρόσθεσε: «Το test που πρέπει να εφαρμοστεί πρέπει να ποικίλει με τη φύση της επιχείρησης και τη θέση που κατέχει σ' αυτήν ο συγκεκριμένος εργοδοτούμενος και έτσι μικρή αξία έχουν αποφάσεις σε προηγούμενες υποθέσεις. Στην παρούσα όμως υπόθεση η συμπεριφορά του εργοδοτούμενου ήταν τελείως ασυμβίβαστη με τα συμφέροντα και την καλή λειτουργία της επιχείρησης του εργοδότη του καθώς και τα λόγια του, ενώπιον των πελατών υπονοούσαν σαφώς ότι τα χρησιμοποιούμενα οχήματα είναι ακατάλληλα. Αν και μια μεμονωμένη έκρηξη κακής συμπεριφοράς (an isolated outburst of bad temper) κατά κανόνα δεν πρέπει να αποτελεί

ικανοποιητική βάση για απόλυση χωρίς προειδοποίηση, στην περίπτωση αυτή υπό τα συγκεκριμένα περιστατικά δικαιολογείται απόλυτα ή άμεση απόλυση».

Τέλος το Ανώτατο υπογράμμισε τα εξής τα οποία προκύπτουν από Αγγλικές υποθέσεις:

- Δεν υπάρχει νομικός κανόνας που να καθορίζει τον βαθμό του παραπτώματος που δικαιολογεί απόλυση χωρίς προειδοποίηση
- Παράπτωμα (misconduct) ασυμβίβαστο με την εκπλήρωση των ρητών ή εξυπακουόμενων όρων της απασχόλησης δικαιολογεί απόλυση
- Μια μεμονωμένη πράξη αμέλειας ή ένα παράπτωμα δεν θα δικαιολογεί απόλυση χωρίς προειδοποίηση (summary dismissal) εκτός αν συνοδεύεται από σοβαρές συνέπειες.
- Εσκεμμένη ανυπακοή (wilful disobedience) σε νόμιμη και λογική οδηγία του εργοδότη δικαιολογεί απόλυση χωρίς προειδοποίηση (summary dismissal)
- Εσκεμμένη ανυπακοή νόμιμης και λογικής οδηγίας δείχνει πλήρη περιφρόνηση ουσιαστικού όρου της σύμβασης εργασίας και συγκεκριμένα του όρου ότι ο εργοδοτούμενος οφείλει να υπακούει τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη και αν δεν το κάνει, η σχέση πλήττεται θεμελιωδώς (the relationship is struck at fundamen tally)

Και το Ανώτατο κατέληξε τονίζοντας ότι «για να αποφασιστεί κατά πόσο κακή γλώσσα, αναίδεια ή απειθαρχία στην απασχόληση αποτελούν παράπτωμα, πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν όχι μόνο τα λόγια αλλά και ο τόπος ή το περιβάλλον όπου λέχθηκαν. Δεν μπορεί να αναμένεται η ίδια γλώσσα σε ένα ορυχείο χωρίς πελάτες του εργοδότη με την γλώσσα σε ένα γραφείο μεταφορών με παρουσία επιβατών».

Γνωρίζουμε από τη νομολογία ότι η απόλυση πρέπει να είναι η εύλογη κατάληξη του μέσου συνετού εργοδότη. Για αυτό το λόγο πρέπει να δίδεται στον εργοδοτούμενο δικαίωμα σε ακρόαση από τη Διεύθυνση πριν από τη λήψη της τελεσίδικης απόφασης. Ο εργοδοτούμενος στον οποίο δίδεται δικαίωμα σε ακρόαση μπορεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του, να προβάλει τους δικούς του ισχυρισμούς ή και να φέρει σε γνώση της Διεύθυνσης περιστατικά ή γεγονότα τα οποία μπορεί να αγνοεί. Αφού η Διεύθυνση λάβει υπόψιν της και την άποψη του εργοδοτουμένου τότε μπορεί να προβεί στις δικές της ενέργειες. Εάν η εταιρεία πιστεύει πως κατέχει όλη την απαραίτητη πληροφόρηση ώστε ως λογικός και συνετός εργοδότης να μπορεί να προχωρήσει σε τερματισμό των υπηρεσιών του εργοδοτουμένου χωρίς προειδοποίηση τότε προηγούμενη ακρόαση δεν είναι απαραίτητη.

- «Το δικαιολογημένο της απόφασης των εργοδοτών να τερματίσουν την απασχόληση εργοδοτουμένου τους εξαρτάται από το κατά πόσο αυτό κρίνεται λογικό υπό τις περιστάσεις. Και η έννοια του λογικού σε τέτοιες περιπτώσεις δεν είναι αξιολογική. Απαιτείται και η συνεκτίμηση όλων των περιστάσεων της κρινόμενης περίπτωσης με βάση τις καθιερωμένες αρχές εκτίμησης του λογικού. Η απόφαση πρέπει να λαμβάνει υπόψη και γεγονότα που ενδεχόμενα να έλαβαν χώρα και να μην είναι σε γνώση του εργοδοτούμενου. Είναι δηλαδή απαραίτητο προτού καταλήξει ένας εργοδότης στην απόφαση για τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτουμένου του να εξετάζει και το ενδεχόμενο ύπαρξης γεγονότων που θα μπορούσαν να μειώσουν ή και να αναιρέσουν την ευθύνη του εργοδοτούμενου για αποδιδόμενη σ' αυτόν διαγωγή».



Περιπτώσιολογία

Οικειοποίηση Αγαθών

- Αφαίρεση από δύο εργοδοτούμενους (με τρία και τέσσερα έτη υπηρεσίας αντίστοιχα), σε κατάσταση πώλησης εξαρτημάτων αυτοκινήτων άνευ άδειας του εργοδότη ενός μοτέρ αξίας €40 (τότε 25 Λ.Κ.) και ενός switch €50 (τότε 30 Λ.Κ.).
- Εργοδοτούμενος επί έντεκα έτη ως διανομέας μπουτιλιών γκαζιού (υγραερίου) σε εταιρεία εμπορίας υγραερίου χρέωνε μεγαλύτερο αριθμό μπουτιλιών από όσες παρέδιδε σε πελάτες της εταιρείας (ψησταριές, υπεραγορές, κλπ) και χωρίς να εκδίδει, την υποχρεωτική, με βάση τις πρόνοιες της νομοθεσίας του Υπουργείου Εμπορίου απόδειξη. Με τον τρόπο αυτό οικειοποιούνταν χρήματα τόσο της εταιρείας όσο και των πελατών της. Η δραστηριότητα του αυτή τεκμηριώθηκε αφού «σημαδεύτηκαν» μπουτίλιες υγραερίου σε διάφορους πελάτες οι οποίοι κατέθεσαν ενόρκως για τα περιστατικά ενώπιον του Δικαστηρίου.
- Εργοδοτούμενη ως καμαριέρα επί δεκατέσσερα έτη σε ξενοδοχείο προσπάθησε να βγάλει έξω από το ξενοδοχείο σε σακούλες νάυλον δυο-τρία κιλά μήλα και μπανάνες, μέλι σε ατομική συσκευασία, μπισκότα και πλαστικά παιδικά παιχνίδια, όλα περιουσία του ξενοδοχείου. Την εντόπισε ο θυρωρός κατά την έξοδο της, την σταμάτησε, ειδοποίησε την διευθύντρια προσωπικού και την επόμενη μέρα απολύθηκε καθώς ρητοί κανόνες εργασίας και συμπεριφοράς του προσωπικού που της επιδόθηκαν κατά την πρόσληψη ανάμεσα σε άλλα ανέφεραν «απαγορεύεται σε υπαλλήλους να μεταφέρουν μέσα στο ξενοδοχείο πράγματα που δεν ταυτίζονται με την εργασία τους ή να μεταφέρουν έξω από το ξενοδοχείο οτιδήποτε περιουσία του ξενοδοχείου. Μετακινήσεις αντικειμένων εκτός ξενοδοχείου μπορούν να γίνουν αφού δοθεί γραπτή έγκριση από τον τμηματάρχη».
- Εργοδοτούμενος απασχολείτο ως οδηγός αστικού λεωφορείου επί δεκατέσσερα έτη και συνελήφθη από τον επιθεωρητή της εταιρείας να εισπράττει χρήματα από επιβάτες και να δίνει απόδειξη που άφησαν στο λεωφορείο προηγούμενοι επιβάτες και οικειοποιόταν το αντίτιμο. Απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση.
- Εργοδοτούμενη επί δεκαέξι έτη ως καμαριέρα σε ξενοδοχείο όταν καθάρισε δωμάτιο που άδειασε βρήκε ένα τρικό το οποίο πήρε μαζί της. Όταν το ζήτησε ο πελάτης και την ρώτησαν τι έγινε, αυτή είπε ότι δεν το παρέδωσε στην House Keeper (όπως όφειλε με βάση αυστηρές γραπτές οδηγίες που είχαν όλοι οι υπάλληλοι) γιατί βιαζόταν να πάει να ψωνίσει ένα δώρο πριν κλείσουν τα καταστήματα. Της έγιναν αυστηρές επιπλήξεις αλλά τρεις εβδομάδες αργότερα την «συνέλαβε» ο λειτουργός ασφαλείας να βγάζει από το ξενοδοχείο δυο σακούλες με αρκετά αντικείμενα, αναλώσιμα και μη, που ανήκαν στο ξενοδοχείο και είπε ότι ήταν με την άδεια της υπεύθυνης, κάτι που η υπεύθυνη διέψευσε. Έτσι δύο μέρες αργότερα αφού το θέμα διερευνήθηκε, απολύθηκε.
- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί τεσσαρισήμισι (4 ½) έτη ως μοναδική υπάλληλος σε κατάσταση εταιρείας πώλησης μηχανημάτων. Ήταν υπεύθυνη ανάμεσα σε άλλα και

για εισπράξεις και εργασίες γενικής ταμειακής φύσης. Μια μέρα αγόρασε από διπλανό μπακάλικο υλικά για το γραφείο ως συνηθιζόταν (χαρτί τουαλέτας, τικ-τακ, κ.λπ.) αγόρασε όμως και ένα τζέλλυ, μια τζελλατίνα και μια κρέμα συνολικής αξίας €1.28 (τότε 75 σεντς Λ.Κ.) τα οποία πήρε στο σπίτι της ενώ χρέωσε την ταμειακή μηχανή και πήρε από αυτή ολόκληρο το ποσό που έδωσε στον μπακάλη περιλαμβανομένων και των €1.28 (τότε 75 σεντς Λ.Κ.). Όταν ο εργοδότης είδε στο ταμείο την απόδειξη και ερεύνησε με τον μπακάλη τι αγόρασε η υπάλληλος του, το απόγευμα ρώτησε τι ήταν τα τρία αγορασθέντα αντικείμενα που φαίνονταν στην απόδειξη και πού είναι αυτά, εκείνη είπε πως δεν θυμόταν και την απέλυσε αμέσως. Το Δικαστήριο θεώρησε σημαντικό το γεγονός ότι «η αιτήτρια διαχειριζόταν χρήματα τα οποία της εμπιστευόταν η εταιρεία. Αυτό και μόνο προϋποθέτει ύπαρξη απόλυτης εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη-εργοδοτούμενου. Αναμένεται από εργοδοτούμενους των οποίων η θέση είναι θέση εμπιστοσύνης να επιδεικνύουν συμπεριφορά τέτοια που να μην θέτει σε αμφισβήτηση την εμπιστοσύνη που ο εργοδότης τρέφει απέναντι στον εργοδοτούμενο».

Επαναλαμβανόμενη παράβαση κανόνων εργασίας

- Επαναλαμβανόμενη παραγνώριση ρητών οδηγιών του εργοδότη από δύο εργοδοτούμενους εταιρείας υδραυλικών εγκαταστάσεων και τοποθέτησης κεντρικών θερμάνσεων με δύο έτη υπηρεσίας. Από τον Φεβρουάριο μέχρι τον Σεπτέμβριο παρέλειψαν να ελέγξουν αν υπάρχουν διαρροές στο δίκτυο διασωλήνωσης κεντρικής θέρμανσης που τοποθέτησαν σε σχολείο, παρέλειψαν να διορθώσουν τις διαρροές όταν τους τις υπόδειξε ο εργοδότης τους, διαβεβαίωσαν ψευδώς τον εργοδότη ότι τις διόρθωσαν. Παρέλειψαν να επικαλύψουν τις σωλήνες κεντρικής θέρμανσης σχολείου με προστατευτικό κάλυμμα όπως πρέπει πάντοτε να γίνεται και όταν ανακαλύφθηκε η πράξη τους είπαν «συγγνώμη δεν θα το ξανακάνουμε». Παρέλειψαν προτού παροχετεύσουν νερό στο δίκτυο της κεντρικής θέρμανσης πολυτελούς κατοικίας να σφίξουν καλά τα ρουπινέττα όπως ρητά τους έδωσε οδηγίες ο εργοδότης με αποτέλεσμα η κατοικία να πλημμυρίσει. Σε όλες τις περιπτώσεις ο εργοδότης υπέστη έντονη κριτική από τις τεχνικές υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας ενώ ο εργοστάχος της κατοικίας με το περιστατικό αυτό ακύρωσε την συμφωνία για τοποθέτηση κεντρικής θέρμανσης σε δύο άλλες κατοικίες. Απολύθηκαν χωρίς προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί έξι έτη ως οδηγός λεωφορείου σε εταιρεία ασχολούμενη με τουριστικές επιχειρήσεις, μεταφέροντας επισκέπτες από το αεροδρόμιο σε διάφορα μέρη στην Κύπρο και αντιστρόφως. Στη διάρκεια της απασχόλησής του, του έγιναν διάφορες προφορικές παρατηρήσεις σε σχέση με τη συμπεριφορά του. Κάποια στιγμή του έγινε γραπτή επιστολή για αχαράκτήριστη συμπεριφορά με ύβρεις και απειλές εναντίον των συναδέλφων του. Ένα μήνα αργότερα του στάλθηκε νέα επιστολή / καταγγελία γιατί παρέλειψε να εκτελέσει προκαθορισμένη εργασία (μεταφορά επιβατών από ξενοδοχεία στο αεροδρόμιο). Λίγες ημέρες αργότερα και πάλι παρέλειψε να μεταφέρει επιβάτες στο αεροδρόμιο. Απελύθη χωρίς προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη σε εταιρεία που διέθετε διάφορα ξενοδοχεία ως



υπεύθυνος αποθηκών. Έξι μήνες μετά την πρόσληψη του, του έγινε γραπτή επίπληξη γιατί δεν εκτελούσε τα καθήκοντα του αναφορικά με το back up του ηλεκτρονικού υπολογιστή με κίνδυνο να χαθούν πολύτιμες πληροφορίες για το λογιστήριο και γιατί επεδείκνυε αμέλεια ως προς τη συμπλήρωση αγαθών στην αποθήκη και ότι αγόραζε αγαθά χωρίς την έγκριση του υπεύθυνου. Τρεις μήνες αργότερα του έγινε γραπτή επίπληξη γιατί ανακαλύφθηκε ότι έπαιρνε προμήθεια από προμηθευτή (πήρε δύο γιαούρτια). Τρεις μήνες αργότερα με νέα επιστολή αναφέρετο σε παράπονα από προμηθευτές για την κακή συμπεριφορά του. Επίσης τρεις μήνες μετά, η εταιρεία έμαθε ότι έδωσε τις τιμές ενός προμηθευτή σε άλλο προμηθευτή με αποτέλεσμα να δημιουργήσει σοβαρό πρόβλημα και απελύθη αμέσως.

- Εργοδοτούμενη ως ράπτρια σε βιομηχανία ένδυσης επί πέντε έτη, παρουσίαζε συνεχώς μειωμένη απόδοση, μιλούσε με τις άλλες συναδέλφους της συνέχεια, τις καθυστέρουσε και αυτές και παρουσίαζε κακοτεχνίες. Της γίνονταν συνεχώς παρατηρήσεις στις οποίες πάντα αυθαδίαζε. Μετατέθηκε σε εργασία που ήταν μόνο για αρχάριες αλλά και πάλι ενώ η παραγωγή της αρχάριας ήταν 80 κομμάτια την ώρα εκείνη έβγαζε μόνο 25. Όταν της δόθηκε επιστολή / παραίτηση από τον διευθύνοντα σύμβουλο, αυτή την έσκισε και είπε «εγώ μασκαραλίκια δεν ανέχομαι». Επίσης όταν της αποκόπηκαν €3.42 (τότε 2 Λ.Κ.) που της παραχωρούνταν επειδή μετέφερε με το αυτοκίνητο της άλλες εργάτριες στο εργοστάσιο είπε στο διευθύνοντα σύμβουλο «να τα φάεις στους γιατρούς». Λίγο καιρό μετά της δόθηκε επιστολή απόλυσης αλλά και προειδοποίηση έξι εβδομάδων. Δύο εβδομάδες αργότερα, με εσκεμμένη αδιαφορία προκάλεσε πολύ μεγάλη ζημιά στην εταιρεία με κίνδυνο επιπρόσθετα να εκτεθεί η αξιοπιστία της στους πελάτες της κατά παραγγελία των οποίων ράβονταν τα ρούχα. Απολύθηκε αφού πρώτα της πληρώθηκε το υπόλοιπο τέσσερις εβδομάδων. Το Δικαστήριο έκρινε ότι και στις δύο περιπτώσεις (σκίσιμο της προειδοποίησης - να τα φας στους γιατρούς, και το τελευταίο περιστατικό) δικαιολογείτο άμεση απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Απρεπής διαγωγή / Εξύβριση

- Εργοδοτούμενος επί δεκατέσσερα έτη ως πωλητής ανταλλακτικών σε Εταιρεία που ασχολείτο με την εισαγωγή και πώληση ανταλλακτικών αυτοκινήτων απουσίαζε συχνά από την εργασία του με άδεια ασθενείας η οποία παρατεινόταν από μήνα σε μήνα προσκομίζοντας πιστοποιητικά ασθενείας. Κάποια στιγμή οι εργοδότες του, του ζήτησαν να συζητήσουν το θέμα της μακροχρόνιας απουσίας του λόγω του ότι γνώριζαν ότι σύχναζε σε πρακτορείο στοιχημάτων που εργαζόταν η γυναίκα του κατά τις εργάσιμες ώρες. Η εργασία του ήταν γραφειακή και οι εργοδότες του, χωρίς να αμφισβητούν τα ιατρικά πιστοποιητικά, πίστευαν ότι θα μπορούσε να την κάνει χωρίς πρόβλημα. Αυτός θίχτηκε αφού έλαβε την στάση των εργοδοτών του ως αμφισβήτηση της ασθενείας του. Ενώ απουσίαζε από το γραφείο με άδεια ασθενείας επισκέφτηκε την Εταιρεία και εισήλθε στο γραφείο του διευθυντή απειλώντας, φωνάζοντας, βρίζοντας και χτυπώντας τα χέρια του πάνω στο γραφείο. Ήταν απειλητικός και εκστόμισε προσβλητικές και μειωτικές εκφράσεις προς τον διευθυντή του, που είχε σαν αποτέλεσμα να τον ακούσουν όλοι οι υπάλληλοι της Εταιρείας. Τρεις μέρες αργότερα απολύθηκε και το Δικαστήριο έκρινε ότι

«η συμπεριφορά του παραβίασε τους κανόνες πίστης και εμπιστοσύνης που διέπουν μια εργασιακή σχέση καθώς και τους κανόνες που σχετίζονται με την τάξη και πειθαρχία σε οποιαδήποτε επιχείρηση».

- Εργοδοτούμενος επί πέντε έτη στο τμήμα παραλαβής γάλακτος γαλακτοβιομηχανίας μετατέθηκε για να μην απολυθεί ως πλεονάζων, στο τμήμα φορτοεκφόρτωσης, οπότε άρχισε αμέσως να συμπεριφέρεται αντιδραστικά. Αρχικά απουσίασε επί δυο σχεδόν μήνες με ιατρικά πιστοποιητικά ότι έπασχε από «γοναλγία γονάτου» ενώ θεάθηκε από τον διευθυντή της εταιρείας να κάνει τροχάδι. Αργούσε να πάει στη δουλειά και έφευγε νωρίτερα από αυτήν. Τέλος στην καντίνα του εργοστασίου ενώπιον των συναδέλφων του έβρισε με ακατανόμαστες εκφράσεις τους ιδιοκτήτες του εργοστασίου ενώ απειλούσε ότι θα σκοτώσει έναν από τους διευθυντές. Σε ερώτηση ενός εκ των ιδιοκτητών «τι συμβαίνει» τον αποκάλεσε απατεώνα. Απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος επί τρία (3 ½) χρόνια ως βοηθός αρχιμάγειρας σε ξενοδοχείο, κάποιον βράδυ αντικαθιστούσε τον μάγειρα στην κουζίνα. Όταν γκαρσόνι του έδωσε παραγγελία πελάτισσας για πατάτες «chateau» αυτός της έστειλε πατάτες τηγανιτές επειδή δεν είχε πολλές «chateau» και δεν θα είχε για άλλους πελάτες. Η πελάτισσα διαμαρτυρήθηκε έντονα οπότε επενέβη ο Metre d' hotel και ζήτησε αυτός από το μάγειρα να εκτελέσει την παραγγελία αλλά ανέφερε στον εκτελούντα χρέη Γενικού Διευθυντή τα καθέκαστα. Όταν ο αναπληρωτής Γενικός τον ρώτησε για εξηγήσεις αυτός άρχισε να φωνάζει «εν να φύεις που δαμέ, μεν νεκατώνεσαι, ένθα της δώσω και να πάει όπου θέλει. Αν δεν της αρέσκει να φύει. Διού σου δκυό μπακίρες και θέλουν να τους κάμνεις ούλλες τους τις ιδιοτροπίες. Εν να φύεις ή να ξέρω ήντα που να κάμω;» Την επόμενη τέθηκε για τρεις μέρες σε διαθεσιμότητα. Όταν του φώναξε ο Γενικός Διευθυντής και πάλι εκνευρισμένος του είπε ότι είναι όλοι εναντίον του και ότι «θα σηκωθώ πάνω και δεν ξέρω τι θα γίνει δαμέσα». Απολύθηκε αμέσως.

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη σε αεροπορική εταιρεία και λίγο αργότερα προήχθη σε Duty Officer και ήταν υπεύθυνος για μια βάρδια στο αεροδρόμιο. Κατά τη διάρκεια της εργοδότησης του έγιναν κάποια περιστατικά. Σε μια περίπτωση, μόλις έκλεισε το τηλέφωνο με τον προϊστάμενο του, είπε εις επήκοον συναδέλφου του «μας τα έπρισε ο Α» κάτι το οποίο αναφέρθηκε στη διευθυντή της εταιρείας. Ένα μήνα αργότερα, σε συγκέντρωση συναδέλφων είπε «στα αρχίδια μου και ο Α και ο Β» (είπε τα ονόματα του προϊσταμένου του και του Γενικού Διευθυντή) όταν οι συνάδελφοι του εισηγήθηκαν ότι θα έπρεπε να διαβουλευτούν μαζί τους. Όταν το έμαθε ο Γενικός Διευθυντής αφού διεξήγαγε έρευνα και βεβαιώθηκε ότι αυτά ελέγχθηκαν, τον ρώτησε και τον ίδιο και το παραδέχτηκε λέγοντας ότι «ήταν θυμωμένος». Το Δικαστήριο ανέφερε: «Εκτός από τους ρητώς συνομολογηθέντας όρους εις μίαν εργασιακή σύμβαση υπάρχουν και έτεροι εξυπακουόμενοι όροι που αποτελούν ουσιώδεις όρους της εργασιακής συμβάσεως. Μεταξύ των όρων αυτών πλην της ικανοποιητικής προσφοράς των υπηρεσιών είναι και η ύπαρξη εμπιστοσύνης ως και του σεβασμού της προσωπικότητας τόσο των προϊσταμένων και συναδέλφων αλλά και του εργοδοτούμενου υπό πάντων των έτερων. Στην υπόθεση αυτή λαμβάνοντας υπόψη τη θέση που κατείχε, τη φύση των εργασιών του εργοδότη, το περιβάλλον στο οποίο ελέγχθηκαν οι φράσεις εκείνες, καταδεικνύουν την έλλειψη



αφενός πειθαρχίας και αφετέρου τον προσήκοντα σεβασμό προς τους ανωτέρους και συναδέλφους του ως και πλήρη υποτίμηση και παραγνώριση τους».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δυο έτη ως τραπεζοκόμος Β' σε ξενοδοχείο και έγινε δέκτης σειράς γραπτών προειδοποιήσεων για συμπεριφορά που ήταν εκτός των αποδεκτών από το ξενοδοχείο πλαισίων (κάπνιζε εν ώρα υπηρεσίας, μιλούσε με πελάτες ή συναδέλφους ενώ όφειλε να εργάζεται, προβλήματα με την ενδυμασία του, συνήψε σχέση με πελάτη κλπ.). Μια μέρα του ζητήθηκε αντί να εργαστεί πρωινή να εργαστεί απογευματινή βάρδια και αρνήθηκε. Εν τούτοις πήγε το απόγευμα και άρχισε να βρίζει τον προϊστάμενο του *metre d' hotel* λέγοντας του «ππουστοπεζέβεγκε», «παλιάνθρωπε» κλπ. Οπότε τον απέλυσε επί τόπου. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η συμπεριφορά αυτή ενώπιον και άλλων μελών του προσωπικού έθεσε τη αποτελεσματικότητα και πειστικότητα του *metre d' hotel* σε δοκιμασία και υπό αμφισβήτηση και αν δεν αντιδρούσε ακαριαία, η θέση του *metre d' hotel* θα υφίστατο σοβαρό πλήγμα. Ο λόγος του και οι οδηγίες του προς τους υφιστάμενους του θα αντιμετωπιζόταν με μειωμένο σεβασμό και αποδοχή. Και σίγουρα η αναγκαία πειθαρχία στα τμήματα ευθύνης του θα είχε κλονισθεί.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δέκα έτη ως αχθοφόρος σε επιχείρηση τροχαίων μεταφορών και απελύθη διότι αρνήθηκε επανειλημμένα να εκτελέσει νόμιμη και λογική εντολή του εργοδότη του και ύβρισε τον προϊστάμενο του. Συγκεκριμένα όταν έφθασε στο χώρο που εργάζετο στην Αμμόχωστο το λεωφορείο με το ταχυδρομείο από τη Λευκωσία, διατάχθηκε να το ξεφορτώσει καθώς έπρεπε εντός ελάχιστου χρόνου να μεταφερθεί στα γραφεία του Ταχυδρομείου καθώς διαφορετικά ο εργοδότης του με βάση τη συμφωνία που είχε κάνει με το Ταχυδρομείο θα υπόκειτο σε κυρώσεις και ζημίες. Στην επιμονή του προϊστάμενου ο οποίος επειγόταν καθώς είχαν ήδη διαμαρτυρηθεί από τα Γραφεία του Ταχυδρομείου, αυτός απάντησε: «Είμαι υποχρεωμένος να ακούω εσένα του κοπελλουδιού, ήρτες εκτές και διατάσεις; Να σου σιέσω, δεν φοβάμαι κανένα, ούτε εσένα ούτε το γενικό διευθυντή».

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη σε επιχείρηση που ανήκε σε καλαδεelfό του και που ασχολείτο με κατασκευή στρωμάτων και ντιβανιών. Από την αρχή της πρόσληψης του δημιουργούσε προβλήματα με καυγάδες με συναδέλφους του αλλά και με την ποιότητα της δουλειάς του, μέρος της οποίας ήταν συχνά ελαττωματική. Τέσσερις φορές εγκατέλειψε την απασχόληση του και κάθε φορά για να γίνει μόνιμος αξιωματικός. Μια μέρα τεσσερισήμισι (4 ½) έτη μετά την πρόσληψη του έβρισε ως μαλάκα τον εργοδότη του και όταν του έδωσε επιστολή απόλυσης τον ξαναύβρισε με τα ίδια λόγια και του είπε ότι «Το μυαλό σου κόβει όσο ενός μωρού έξι ετών». Νόμιμη η απόλυση του.

Παραπλάνηση / Εξαπάτηση εργοδότη

- Εργοδοτούμενη επί δώδεκα έτη σε εταιρεία κατασκευής και πώλησης παιδικών και γεροντικών παννών ως διαφημίστρια είχε καθήκοντα να επισκέπτεται μητέρες σε μαιευτικές κλινικές και σε σπίτια νέων μητέρων όπου έδινε δωρεάν δείγματα παννών και συμπληρωνόταν από τις μητέρες το ειδικό ερωτηματολόγιο. Σε τηλεφωνική έρευνα που

έγινε από τους διευθυντές της, διαπιστώθηκε ότι σε δυο περιπτώσεις δεν πραγματοποιήσε τις επισκέψεις που ισχυρίστηκε ότι πραγματοποίησε αλλά συμπλήρωσε μόνη της τα ερωτηματολόγια. Το εύρημα του τηλεφωνήματος επιβεβαιώθηκε και με προσωπική επίσκεψη των διευθυντών στις μητέρες που υποτίθεται επισκέφθηκε η εργοδοτούμενη. Άμεση απόλυση νόμιμη αφού η συμπεριφορά της ήταν κακόπιστη, παραπλάνησε και εξαπάτησε τους εργοδότες της. Δεν παραβίασε μόνο την άσκηση των αποκλειστικών της καθηκόντων αλλά διέρρηξε και καταστρατήγησε τις βασικές υποχρεώσεις πίστης και υπακοής προς τον εργοδότη της.

- Εργοδοτούμενος προσελήφθει ως προσοντούχος καθηγητής ξενοδοχειακών σπουδών σε ιδιωτικό κολλέγιο. Επί δύο έτη, στις επίμονες αιτήσεις των εργοδοτών να παρουσιάσει τους τίτλους σπουδών του προέβαλλε διάφορες αιτίες (π.χ. τα έχασε, τα πήρε ο αέρας από το αυτοκίνητο του, έγγραψε στην Αγγλία να του στείλουν άλλα κλπ.) ώσπου παραδέχθηκε ότι δεν κατείχε τα προσόντα τα οποία διαβεβαίωσε κατά την πρόσληψη του ότι κατείχε. Απελύθη αμέσως. Πριν δεκαπέντε μέρες περίπου από την απόλυση, απείλησε ενώπιον των φοιτητών συνάδελφο του ότι αν ξαναβάλει το όνομα του στο στόμα της θα έχουν άσχημα ξεμπερδέματα. Επίσης σε όλη τη διάρκεια της θητείας του, οι φοιτητές παραπονιούνταν ότι ήταν ανεπαρκής σε βαθμό που απειλούσαν με μαζική αποχώρηση.
- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρία έτη ως οδηγός λεωφορείου σε εταιρεία αστικών λεωφορείων όταν απέστειλε στον εργοδότη του πιστοποιητικό ασθενείας για δεκαπέντε ημέρες από ιατρό λόγω οσφυαλγίας. «Συνελήφθη» όμως επ' αυτοφώρω από τον εργοδότη στα χωράφια του να μαζεύει ελιές. Απελύθη αμέσως.

Χειροδικία σε προϊστάμενο

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρία έτη σε επιχείρηση που ασχολείται αποκλειστικά με ξυλουργικά. Όταν του ανατέθηκε να εργαστεί σε μηχανή που χρησιμοποιείται για το ροκάνισμα των ξύλων δημιουργήθηκε κάποιο πρόβλημα και ο ένας εκ των δύο μετόχων και διευθυντής ανάλαβε να το διορθώσει. Αφού ρύθμισε την μηχανή του είπε να αποφεύγει να την χρησιμοποιεί στο μέλλον. Την επόμενη μέρα ο εργοδοτούμενος εργάστηκε και πάλι στη μηχανή οπότε δημιουργήθηκε και πάλι πρόβλημα. Ο διευθυντής το αντιλήφθηκε τον ρώτησε τι συμβαίνει και ανέλαβε να την ρυθμίσει ξανά, ενώ άρχισε έντονη συζήτηση μεταξύ τους σχετικά με τον τρόπο που χρησιμοποιείται η μηχανή. Ο διευθυντής διέταξε τον εργοδοτούμενο να εργαστεί στον πάγκο και μάλιστα τον έσπρωξε προς τα εκεί. Ο εργοδοτούμενος εκνευρισμένος και δυσανασχετημένος αντί να υποχωρήσει πήρε ένα σκεπάρνι από το κιβώτιο με τα εργαλεία και κατευθυνόμενος προς τον διευθυντή του το κράδαινε απειλητικά εναντίον του. Στη συμπλοκή που ακολούθησε βρέθηκαν στο έδαφος και ένας άλλος εργοδοτούμενος έσπευσε να τους χωρίσει. Απελύθη την ίδια στιγμή χωρίς προειδοποίηση.
- Εργοδοτούμενη επί δεκατέσσερα χρόνια σε εταιρεία κατασκευής μαρμάρων και μωσαϊκών μετά από παρατήρηση που της έκανε ο επιστάτης της, πήρε σίδερο και το ύψωσε με πρόθεση να τον κτυπήσει και απελύθη αμέσως.



- Εργοδοτούμενος εργαζόταν επί έξι έτη ως πωλητής μεταχειρισμένων αυτοκινήτων σε εταιρεία εισαγωγής και πώλησης καινούριων αυτοκινήτων. Ζήτησε από το διευθυντή πωλήσεων να αγοράσει μικρό μεταχειρισμένο αυτοκίνητο που πήραν από πελάτη που το «έδωσε μέσα» για να πάρει καινούριο μεγαλύτερο. Όμως επειδή η τιμή που προσέφερε ήταν κατά €683 (τότε 400 Λ.Κ.) μικρότερη από άλλη προσφορά που είχε η εταιρεία, ο διευθυντής του αρνήθηκε. Τότε αυτός έχασε την ψυχραιμία του, αναποδογύρισε την καρέκλα και γρονθοκόπησε τον διευθυντή του. Ερευνώντας το περιστατικό ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας του είπε να πάει σπίτι του ως την επομένη για να σκεφθούν τι θα κάνουν μαζί του. Αυτός είπε ότι αυτό ισοδυναμεί με απόλυση και ο διευθύνων σύμβουλος του είπε να θεωρήσει ότι απολύεται.

Αδικαιολόγητη / άνευ άδειας απουσία

- Εργοδοτούμενος απασχολείται επί τέσσερα έτη ως ο μόνος οδηγός-φορτοεκφορτωτής σε εκτελωνιστικό γραφείο ενώ παράλληλα διατηρούσε γκαράζ στην αυλή του σπιτιού του που επιδιόρθωνε αυτοκίνητα το απόγευμα εν γνώσει του εργοδότη του. Μια μέρα το πρωί και ενώ απασχολείται στο γραφείο είπε σε συνάδελφο του ότι είχε δυνατό πονόδοντο και έφυγε για το οδοντίατρο χωρίς να ζητήσει άδεια από τον εργοδότη ο οποίος είχε εκτελωνίσει εμπορεύματα (κατέβαλε και €8,543 (τότε 5,000 Λ.Κ.)) δασμό τον οποίο με την παράδοση των εμπορευμάτων θα εισέπραττε από τους πελάτες του) και τον περίμενε μέχρι το μεσημέρι για να τα μεταφέρει. Όταν δεν ήρθε, το μεσημέρι ο εργοδότης ενοικίασε αυτοκίνητο και οδηγό και έκανε την παράδοση. Το απόγευμα της ίδιας μέρας ο εργοδοτούμενος εθεάθηκε από τη σύζυγο του εργοδότη του στο σπίτι του να σπρώχνει ένα αυτοκίνητο. Την επόμενη ημέρα και πάλι εθεάθηκε από τον ίδιο τον εργοδότη να εργάζεται στο σπίτι του πάνω σε ένα αυτοκίνητο σκυφτός. Απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος επί τέσσερα έτη ως οδηγός γερανού σε εταιρεία ζήτησε άδεια από τις 20/7 αλλά λόγω φόρτου εργασίας ο εργοδότης του είπε να πάρει άδεια από 1/8. Εκείνος επειδή είχε διευθετήσει να μεταβεί με τα αδέλφια του στην Κρήτη για μετακομιδή των λειψάνων του πατέρα του έφυγε στις 20/7. Απελύθη χωρίς προειδοποίηση.

Παράβαση κανόνων εργασίας

- Εργοδοτούμενος ως Head Waiter ξενοδοχείου δέχθηκε σειρά παρατηρήσεων των προϊσταμένων του για αριθμό παραπτωμάτων που διέπραξε στην εκτέλεση των καθηκόντων του κατά καιρούς. (π.χ. εγκατέλειψε τα καθήκοντα του στο εστιατόριο, αναπαύοταν σε ώρα αιχμής σε χώρο εκτός των χώρων των καθηκόντων του, αποσπούσε από τα καθήκοντα τους άλλους συναδέλφους του που τελούσαν υπό την εποπτεία του κ.λπ.) Σε γραπτή επιστολή που του έγινε υπέγραψε μάλιστα ότι παραδέχεται τις κατηγορίες και υποσχόταν να βελτιωθεί. Επίσης ήταν πάντα αγέλαστος και θυμωμένος γεγονός που δεν άρμοζε στη θέση του ανάμεσα στους τουρίστες κ.λπ. Αποκορύφωμα

της συμπεριφοράς του ήταν ότι αργούσε να προσέλθει και αποχωρούσε νωρίτερα από την εργασία του με αποτέλεσμα να δημιουργούνται δυσλειτουργίες αλλά και προβλήματα στους συναδέλφους του που τον αντικαθιστούσαν. Η παράβαση του ωραρίου διήρκεσε επί πέντε μήνες και παρά τις προτροπές των προϊσταμένων του προς τον εργοδότη του για απόλυση του ως ακατάλληλου αυτός τον λυπόταν καθώς ήταν συγγενής πολύ φιλικού του προσώπου. Όμως τελικά τον απέλυσε με αφορμή την παράβαση του ωραρίου. «Η πάροδος πέντε μηνών από τότε που διαπιστώθηκε η παράβαση του ωραρίου δεν βρίσκουμε ότι συνιστούσε συγκατάθεση ή αποδοχή από μέρους του εργοδότη αλλαγής των όρων απασχόλησης αφού αυτό, οφειλόταν σε συναισθηματικούς λόγους του εργοδότη. Επίσης ο αιτών με το να δείχνει απροθυμία και να μην δείχνει ευχάριστη συμπεριφορά στους πελάτες παραλείπει να εκτελεί την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο. Το γεγονός ότι οι εργοδότες δεν έκαναν χρήση του δικαιώματος σε καταγγελία της σύμβασης με βάση αυτούς του λόγους (πέρα από την παράβαση του ωραρίου) δεν σημαίνει ότι όταν και εφόσον τους δόθηκε από μέρους του η αφορμή και αιτία της συστηματικής παραβίασης του ωραρίου, δεν θα μπορούσαν να επικαλεστούν και αυτών την ύπαρξη».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δυο έτη ως οδηγός ειδικού οχήματος μεταφοράς τσιμέντου από τα Τσιμεντοποΐα Μονής και Βασιλικού στο εργοτάξιο παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος του εργοδότη στην Πάφο. Μέσα στα καθήκοντα του ήταν και η εκφόρτωση του τσιμέντου στα ειδικά σιλό με ειδική διαδικασία και μέθοδο που αν δεν ακολουθείτο υπήρχε κίνδυνος ανατροπής του οχήματος. Σε μια περίπτωση ενεργώντας βιαστικά χωρίς τήρηση της διαδικασίας και αμελώς ο εργοδοτούμενος ανέτρεψε το όχημα κατά την εκφόρτωση του τσιμέντου με συνέπεια ο εργοδότης να υποστεί ζημία €25.629 (τότε 15.000 Λ.Κ). Το απέλυσε αμέσως χωρίς προειδοποίηση.

- Εργοδοτούμενος ήταν υπεύθυνος του καταστήματος της Λεμεσού εμπορικής εταιρείας επί τρία έτη και είχε σαφείς ρητές οδηγίες να μην πωλεί ποτέ επί πιστώσει. Σε μηνιαία καταγραφή του υλικού που πραγματοποιήθηκε φάνηκε έλλειμα μεγάλου ποσού το οποίο προσπάθησε λέγοντας ψέματα να κρύψει. Το έλλειμα οφειλόταν σε παρακοή των ρητών εντολών και πώληση επί πιστώσει. Άμεση απόλυση.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί πέντε έτη ως τορναδόρος σε εργοδότη ο οποίος αποφάσισε και εφάρμοσε σύστημα βάρδιας εναλλασσόμενο ανά εβδομάδα. Ο εργοδοτούμενος λίγο μετά την εφαρμογή της βάρδιας για λόγους οικονομίας μετακόμισε στην αδελφή του που έμενε μακριά και αξίωσε από τον εργοδότη να του εξασφαλίσει μεταφορικό μέσο. Η αξίωση του απορρίφθηκε και έκτοτε προσερχόταν με καθυστέρηση μίας-δύο ωρών παρά τις συνεχείς προειδοποιήσεις. Απελύθη χωρίς προειδοποίηση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι δυσκολίες που προέκυψαν από την απόφαση του να μένει με την αδελφή του ουδεμία πρόσθετη νομική υποχρέωση δημιούργησαν στον εργοδότη. «Η άρνηση του εργοδοτούμενου να εφαρμόσει το συμφωνηθέν και ισχύον ωράριον εργασίας συνιστά καταγγελίαν της υφιστάμενης συμβάσεως εργασίας υπό την έννοιαν ότι εσκεμμένως ηρνείτο να σεβασθή έναν ουσιώδη όρον αυτής και συνεπώς, οι εργοδότες εδικαιούντο να αποδεχθώσι την τοιαύτη καταγγελίαν και να απολύσωσι τον αιτούντα».



Άρνηση εκτέλεσης Λογικής εντολής

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δέκα έτη σε εταιρεία εγκατάστασης τηλεφωνικών συστημάτων ως μηχανικός. Ο διευθυντής της Εταιρείας του ζήτησε να επισκεφτεί ένα πολύ σημαντικό πελάτη και να πάρει μαζί του ένα νέο συνάδελφο για σκοπούς εκπαίδευσης ώστε σε περίπτωση που ο εν λόγω εργοδοτούμενος απουσίαζε από την εργασία του, να μπορεί ο νέος συνάδελφος του να τον αντικαταστήσει. Ο εργοδοτούμενος μετά από «παρακάλια» από τον διευθυντή του δέχτηκε να πάρει μαζί του τον νέο συνάδελφο, όμως μισή ώρα αργότερα επέστρεψε στο γραφείο του διευθυντή και με αγενέστατο ύφος του είπε «άκου να σου πω εγώ δεν παίρνω κανένα μαζί μου και όπως έμαθα εγώ να κάτσουν να μάθουν κι εκείνοι». Ο διευθυντής του ζήτησε να σκεφτεί λίγο καλύτερα την κατάσταση και αυτός απάντησε ότι δεν είχε τίποτα να σκεφτεί. Απολύθηκε άμεσα χωρίς προειδοποίηση. Το ΔΕΔ έκρινε ότι ο εργοδοτούμενος ήταν αγενής, δείχνοντας αδικαιολόγητη ασέβεια στον εργοδότη του με την άρνηση του να εκτελέσει μια λογική εντολή, εντούτοις αποφάσισε ότι επρόκειτο για παράνομη απόλυση αναφέροντας ότι ο εργοδότης δεν έπρεπε να προχωρήσει στο «δραστικό μέτρο της άμεσης απόλυση...αλλά σε πιο ήπια μέτρα...».

Η απόφαση εφεσιβλήθηκε από την Εταιρεία και το Ανώτατο Δικαστήριο παραμέρισε την πρωτόδικη απόφαση εξηγώντας ότι δεν υπήρχε καμία αμφιβολία ότι η ανυπακοή του εργοδοτουμένου ήταν εσκεμμένη λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι αρχικά δεν διαμαρτυρήθηκε για τις οδηγίες που του δόθηκαν, αλλά επέστρεψε μισή ώρα αργότερα αρνούμενος να τις εκτελέσει. Το Ανώτατο Δικαστήριο ανέφερε ότι «η ανυπακοή του εφεσίβλητου σε νόμιμη και λογική οδηγία συνιστούσε επίσης περιφρόνηση και πλήρη αδιαφορία για τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης ήθελε να εκτελείται η εργασία της εταιρείας και έπληττε την εργασιακή τους σχέση.» Συνεπώς η απόλυση του ήταν νόμιμη.

- Εργοδοτούμενη προσελήφθη ως πωλήτρια σε εταιρεία που διατηρούσε βιομηχανία ένδυσης, καταστήματα πώλησης ειδών ένδυσης και υπεραγορά σε διάφορα σημεία της Λεμεσού. Μόλις προσελήφθη εκπαιδεύτηκε επί τρεις μήνες περίπου στο κατάστημα του εργοστασίου και ακολούθως επί δυο περίπου έτη μετετίθετο από κατάστημα σε κατάστημα. Όταν τελικά τοποθετήθηκε στην υπεραγορά, επειδή αυτό δεν άρεσε στον πατέρα της, επέστρεψε στο κατάστημα που υπηρετούσε αμέσως προηγουμένως και επέμεινε να συνεχίσει να εργάζεται εκεί. Το Δικαστήριο έκρινε ότι νόμιμα απολύθηκε καθώς αρνήθηκε λογικές εντολές του εργοδότη, πράγμα που συνιστά άρνηση εκτέλεσης καθηκόντων. Επεσήμανε δε ότι ο εργοδότης απέδειξε ότι «είχε το προς μετάθεση δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε άλλο κατάστημα καθότι από την πρόσληψη της αιτούσης μετεφέρθη σε διάφορα καταστήματα που ανήκουν στον εργοδότη χωρίς να προβάλλει οποιαδήποτε ένσταση».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρία έτη ως μάγειρας σε εστιατόριο. Ένα βράδυ μια από της παραγγελίες αργούσε να εκτελεστεί και ο διευθυντής και ιδιοκτήτης του εστιατορίου του ζήτησε να καθαρίσει και να ετοιμάσει το ψάρι της παραγγελίας καθώς ήταν ήδη καθυστερημένη. Μετά από δεκαπέντε λεπτά πήγε στην κουζίνα και είδε ότι ο μάγειρας ούτε καν είχε αγγίξει το ψάρι και τον ξαναπαρακάλεσε να το ετοιμάσει αμέσως οπότε του απάντησε «δεν το κάνω και αν δεν σου αρέσει να μην έρθω αύριο». Ο

διευθυντής του απάντησε «φύγε τώρα γιατί να περιμένουμε να φύγεις αύριο». Στη δίκη ο μάγειρας ισχυρίστηκε ότι αρνήθηκε τις εντολές γιατί δεν ενέπιπταν στα καθήκοντα του. Το Δικαστήριο όμως έκρινε ότι στη διάρκεια των ωρών απασχόλησης του ήταν υποχρεωμένος να εκτελεί όλες τις παραγγελίες για ετοιμασία οποιουδήποτε φαγητού και ότι «η αντίδραση του διευθυντή ήταν αναμενόμενη και φυσική και εντάσσεται μέσα στα αποδεκτά πλαίσια αντίδρασης του οποιουδήποτε μέσου λογικού εργοδότη ο οποίος θα βρισκόταν στη ίδια θέση που βρέθηκε ο διευθυντής αυτός». (Το Δικαστήριο αντελήφθη ότι ο μάγειρας επεδίωξε την πρόκληση της απόλυσης αφού τρεις μήνες αργότερα λειτούργησε δικό του εστιατόριο).

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρεισήμισι (3 ½) έτη ως οδηγός φορτηγού οχήματος μεταφέροντας προϊόντα σε διάφορα μέρη. Πολλές φορές παρέλειπε να εκτελέσει την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες και με τη φύση της εργασίας. Σε μία περίπτωση βρέθηκε σε καφενείο να παίζει χαρτιά εν ώρα εργασίας με το φορτηγό φορτωμένο έξω από το καφενείο. Την ημέρα που απολύθηκε αρνήθηκε οδηγίες του εργοδότη να μεταφέρει φορτίο αλεύρου στη Λευκωσία από τη Λεμεσό. Το Δικαστήριο έκρινε ότι «λαμβάνομένου υπόψιν ότι η δοθείσα εντολή προς τον αιτούντα ήταν λογική και αυτός είχε την υποχρέωση να συμμορφωθεί και δε συμμορφώθηκε και λαμβανομένου υπόψιν του πιθανού κινδύνου εκ της μη εκτελέσεως της μεταφοράς, αποτελεί υπ' αυτού σοβαράν παράβαση εν σχέσει προς την απασχόληση και ο τερματισμός ήταν δικαιολογημένος».

Διαπληκτισμοί εργοδοτουμένων μεταξύ τους

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τέσσερα έτη σε βιομηχανία αρχικά ως τεχνικός και μετέπειτα ως υπεύθυνος βάρδιας. Ένα βράδυ ενώ εργαζόταν με άλλο συνάδελφο του, παρουσίασε βλάβη το μηχάνημα του συναδέλφου του και ήχησε ο συναγερμός. Ο εργοδοτούμενος πλησίασε τον συνάδελφο του και αντί να τον βοηθήσει να επιδιορθώσει την βλάβη, ως υπεύθυνος βάρδιας, τον άρπαξε από το λαιμό, τον χτύπησε στο πλευρό και αφού τον ακινητοποίησε ξεκίνησε να τον χτυπά αλύπητα στο πρόσωπο. Μόλις σταμάτησε να τον χτυπά, ο συνάδελφος απομακρύνθηκε και ειδοποίησε τον Διευθυντή της Εταιρείας ενώ στη συνέχεια μετέβηκε στις Πρώτες Βοήθειες και έπειτα στην Αστυνομία όπου κατήγγειλε το συμβάν. Τρεις μέρες μετά το περιστατικό ο εργοδοτούμενος αφού απολογήθηκε στον συνάδελφο του συμφιλιώθηκαν. Ο Διευθυντής ενημερώθηκε ότι ο δεύτερος εργοδοτούμενος επισκέφτηκε τις Πρώτες Βοήθειες και την Αστυνομία το βράδυ μετά το συμβάν και λαμβάνοντας υπόψη του τα νέα αυτά στοιχεία προχώρησε στην απόλυση του πρώτου. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η συμπεριφορά του εργοδοτούμενου ήταν απαράδεκτη και ανάρμοστη και πως η Εταιρεία λειτούργησε ως λογικός εργοδότης και αποφάσισε πως η απόλυση του εργοδοτουμένου ήταν νόμιμη.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δεκατρία έτη ως οδηγός-μεταφορέας σε εταιρεία που πωλούσε είδη ραπτικής. Ήταν καλός στη δουλειά του αλλά ήταν οξύθυμος και δημιουργούσε συνέχεια προβλήματα με τους συναδέλφους του. Κάποια στιγμή πενήντα υπάλληλοι έστειλαν επιστολή στην διεύθυνση με την οποία παραπονούνται για τη συμπεριφορά του και έλεγαν ότι αυτή ενθαρύνετο από την ανοχή της διεύθυνσης. Η



διεύθυνση του έστειλε επιστολή επίσης τον ίδιο μήνα με την οποία ανάμεσα στα άλλα τον προειδοποιούσε ότι δεν επρόκειτο να ανεχθούν διαπληκτισμούς με άτομα της εταιρείας εντός της εργασίας. (Κάποτε παραλίγο να χειροδικήσει και εναντίον του διευθυντή αλλά μετά απολογήθηκε). Δύο χρόνια αργότερα ήρθε σε συμπλοκή με αποθηκάριο της εταιρείας, έσπασαν καρέκλες, αλληλοβρίστηκαν, πήγαν νοσοκομείο για περίθαλψη και τέθηκαν σε διαθεσιμότητα για δύο μέρες ώσπου ο διευθύνων σύμβουλος τους έδωσε την ευκαιρία να απολογηθούν ο ένας στον άλλο ενώπιον του Δ.Σ και να συνεχίσουν την εργασία τους. Ο αποθηκάρχιος δέχτηκε, ο οδηγός αρνήθηκε και απολύθηκαν και οι δύο. Ο οδηγός-μεταφορέας υπέβαλε αίτηση για αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση ήταν νόμιμη βάσει του 5(στ)(ι) «καθότι η επιδειχθήσα υπό του αιτητή διαγωγή κατά τη διάρκεια προσφοράς των υπηρεσιών του, ανεξάρτητα χρόνου που επισυνέβηναι έκαστο επεισόδιο αναβιεί τα προηγούμενα επεισόδια άτινα κατ' ιδίαν πιθανόν να μην δικαιολογούν τερματισμό άνευ προειδοποίησως αλλά λαμβανομένων υπόψιν όλων, να συνιστούν τοιαύτη διαγωγή ούτως ώστε αντικειμενικά η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου εύλογα δεν δύναται να αναμένεται όπως συνεχισθεί».

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο ως πωλήτρια σε κατάστημα πώλησης ειδών ένδυσης. Δύο χρόνια μετά την πρόσληψη της άρχισαν τα προβλήματα κακών σχέσεων μεταξύ αυτής και μίας συναδέλφου της. Συχνά αλληλοβρίζονταν μεγαλοφώνως με χυδαίες εκφράσεις και ενώπιον των πελατών με συνέπεια αυτό να επιδρά στην καλή φήμη του καταστήματος. Ο εργοδότης προσπάθησε πολλές φορές να τις συμφιλιώσει χωρίς επιτυχία. Αποτυχημένη ήταν επίσης η ίδια προσπάθεια συντεχνιακού. Και οι δύο δε απέρριψαν την πρόταση του εργοδότη τους για μετάθεση της μιας σε άλλο κατάστημα στην ίδια περιοχή με τους ίδιους όρους και ωφελήματα οπότε ο εργοδότης τους είπε ότι στο επόμενο παρόμοιο περιστατικό θα τις απολύσει και τις δύο όπως και έγινε.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δεκαπέντε έτη ως εργάτης σε σταθμό βενζίνης αλλά συνεχώς προκαλούσε προβλήματα με τη συμπεριφορά του. Έβριζε πελάτες και συναδέλφους, αυθαδίαζε στον εργοδότη κλπ. Μια μέρα έβρισε ως «γαϊδαρο» ένα συνάδελφο του, χειροδίκησαν και τον έστειλε στο νοσοκομείο με κακώσεις. Όταν τον ρώτησε ο εργοδότης του τι έγινε αυτός είπε ότι αν του δοθεί ευκαιρία θα τον σκοτώσει και αν δεν του αρέσει να τον διώξει. Απολύθηκε νόμιμα.

«Κλοπή» πελάτη του εργοδότη

- Εργοδοτούμενη επί έξι έτη ως ράπτρια σε βιοτεχνία ραψίματος κουρτινών που πωλούνται από εμπορική επιχείρηση, ανέλαβε να ράψει η ίδια για δικό της όφελος μέρος κουρτινών που πελάτης-φίλος της αγόρασε από τον εργοδότη της. Μάλιστα κατά το ράψιμο χρησιμοποίησε υλικά που αφαίρεσε από την εταιρεία. Μόλις διαπιστώθηκε αυτό απολύθηκε.

- Εργοδοτούμενος επί τρία έτη ως μηχανικός αυτοκινήτων σε εταιρεία εισαγωγής αυτοκινήτων διεξήγαγε εργασία μηχανικού στο σπίτι του εκτός ωρών εργασίας κατά

παράβαση ρητών αυστηρών οδηγιών του εργοδότη. Μάλιστα διαπιστώθηκε ότι «έκλεπτε» πελατεία του εργοδότη και την έστελλε στο δικό του ιδιωτικό γκαράζ. Απελύθη χωρίς προειδοποίηση. «Η υπό του εργοδοτούμενου απασχόληση και προσφορά υπηρεσιών της αυτής φύσεως των προσφερόμενων προς τον εργοδότη του, άνευ της συγκατάθεσης του εργοδότη και παρά τις οικονομικές ανάγκες του αποτελεί λόγο δικαιολογημένης απόλυσης. Το Δικαστήριο δράττεται της ευκαιρίας να τονίσει ότι ουχί μόνο όταν είναι ανταγωνιστικές πράξεις προς τις εργασίες του εργοδότη, αλλά υπό τα περιστατικά εκάστης υποθέσεως και μη ανταγωνιστικές προσφερόμενες εκτός ωρών εργασίας δυνατόν να αποτελούν λόγο δικαιολογημένης απόλυσης».

- Εργοδοτούμενος επί πέντε έτη ως τεχνικός σε εταιρεία πώλησης και επιδιόρθωσης ηλεκτρονικών υπολογιστών, όταν τον επεσκέφθη πελάτης για να πάρει τον υπολογιστή του που άφησε για διόρθωση του είπε «είναι από μένα. Μπορείς να έρχεσαι κοντά μου για τις επιδιορθώσεις γιατί εδώ μέσα χρεώνουν πολλά και γίνεται και χαμός. Δεν μπορείς να πάρεις γρήγορη εξυπηρέτηση» και του έδωσε την προσωπική του κάρτα αντί την κάρτα της εταιρείας. Ο πελάτης κατάγγειλε το γεγονός στον εργοδότη ο οποίος τον απέλυσε αμέσως. Στο Δικαστήριο ο πελάτης κατέθεσε ο ίδιος τα γεγονότα ως μάρτυρας και κρίθηκε νόμιμη η απόλυση. Η συμπεριφορά του ήταν αθέμιτη και καταχρηστική αλλά και ανταγωνιστική έναντι του εργοδότη. Οι όλες του ενέργειες και τα λόγια του υπερφαλάγγισαν και καταστρατήγησαν τις βασικές έννοιες της εποπτείας και του ελέγχου που πρέπει να ασκεί ο εργοδότης επί της εργασίας του εργοδοτούμενου όπως πηγάζουν από τη φύση της εργασίας ως εξηρημένης αφού όπως ενήργησε, αν δεν έκανε ο πελάτης την καταγγελία θα ήταν αδύνατον ο εργοδότης να ασκήσει έλεγχο και εποπτεία επί των πράξεων του αιτητή. Επίσης τα λόγια που είπε έπληξαν ζημιογόνα τη φήμη του εργοδότη, προσπάθησε να προσελκύσει τον πελάτη ως αποκλειστικά δικό του - συμπεριφορά ανεπίτρεπτη. Επιπρόσθετα η συμπεριφορά του παραβίασε τις βασικές υποχρεώσεις της υπακοής και πίστης προς τον εργοδότη.

Εσκεμμένη παρακοή εντολής ή παραγνώριση κανόνων εργασίας

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος ως σερβιτόρος Α σε ξενοδοχείο απελύθη μετά από ενάμισι (1 ½) έτος υπηρεσίας καθώς αρνήθηκε επανειλημμένα οδηγίες του προϊστάμενου του να παύσει να καπνίζει και να μεταβεί στο πόστο του στη διάρκεια δεξίωσης και μάλιστα έβγαλε το σακάκι του για να κτυπηθεί με τον προϊστάμενο του - αυτό ενώπιον άλλων συναδέλφων. Νόμιμη απόλυση.
- Εργοδοτούμενοι απασχολούνταν επί επτά έτη ως οδηγοί, αχθοφόροι, μεταφορείς και συναρμολογητές επίπλων σε εταιρεία εισαγωγής και πώλησης επίπλων. Όταν τους δόθηκαν εντολές να εκτελέσουν μετακόμιση επίπλων από ένα γραφείο σε άλλο ενός πελάτη της εταιρείας, αρνήθηκαν ισχυριζόμενοι ότι δεν ήταν στα καθήκοντα τους κάτι τέτοιο. Στην επίμονη άρνηση τους απολύθηκαν. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο λόγος της άρνησης τους ήταν επειδή όποτε υπήρχε μετακόμιση την έκαναν εκτός ωρών εργασίας και πληρώνονταν extra, κάτι το οποίο αποτελούσε άρνηση υπακοής σε νόμιμη διαταγή του εργοδότη. «Κι αν ακόμα δεν καθορίστηκε σαφώς στα καθήκοντα τους, η



μετακόμιση είναι συναφής εργασία με αυτά. Παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την ειδικότητα για την οποία προσλήφθηκε κάποιος έστω και αν δεν υποδηλώνεται ευθέως από αυτή». «Την πολιτική της εταιρείας την καθορίζει η ίδια και όχι οι εργοδοτούμενοι. Είναι απαράδεκτο για εργοδοτούμενους να εκμεταλλεύονται κάτι που τους προσφέρει η εταιρεία τους και το οποίο τους αποφέρει extra εισόδημα και αντί να ευχαριστούν τους εργοδότες να το χρησιμοποιούν εκβιαστικά εναντίον τους γιατί δήθεν μέχρι την ημέρα εκείνη η πολιτική της εταιρείας ήταν διαφορετική. Είναι νομολογιακά καθιερωμένο ότι σε μια εργασιακή σχέση υπάρχει υποχρέωση υπακοής σε νόμιμες οδηγίες του εργοδότη. Εσκεμμένη παρακοή οποιασδήποτε νόμιμης διαταγής θεωρείται παράβαση ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας.

Πράξεις ανταγωνιστικές των εργασιών του εργοδότη ή εργασία σε ανταγωνιστή

- Εργοδοτούμενοι απασχολούνταν σε εταιρεία κατασκευής και πώλησης ηλιακών θερμοσιφώνων και ντεπόζιτων, ο ένας στην παραγωγή και οι δύο στην τοποθέτηση. Όταν ο εργοδότης διαπίστωσε ότι επιδίδονταν σε πράξεις ανταγωνιστικές και ότι είχαν τοποθετήσει σε δικούς του πελάτες ντεπόζιτα δικά τους και μάλιστα είχαν εκδώσει και διανέμει διαφημιστικό φυλλάδιο, τους απέλυσε χωρίς προειδοποίηση. «Πράξεις ανταγωνιστικές των εργασιών του εργοδότη υπάγονται στην κατηγορία σοβαρών παραπτωμάτων εργοδοτούμενου. Αποτελούν διαγωγή τέτοια που κλονίζει την αμοιβαία πίστη και εμπιστοσύνη πάνω στην οποία βασίζονται οι σχέσεις εργοδότη-εργοδοτούμενου. Είναι λογικά αναμενόμενο για ένα εργοδότη να προβεί στην άμεση απόλυση τους».

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί τέσσερα έτη σε εργοστάσιο κατασκευής γυναικείων υποδημάτων ως μόνη υπάλληλος που ασχολείτο με το finishing των προϊόντων. Συχνά της εξητείτο να εργαστεί υπερωριακά λόγω αυξημένης κατά περιόδους εργασίας (γιορτές κ.λπ) αλλά αυτή προβάλλοντας ως δικαιολογία ότι κουραζόταν δεν έμενε. Όμως διαπιστώθηκε ότι μετά τις ώρες εργασίας εργαζόταν σε ανταγωνιστική επιχείρηση που έφτιαχνε και αυτή γυναικεία παπούτσια. Όταν την είδε και ο ίδιος ο εργοδότης της την απέλυσε αμέσως. Το Δικαστήριο απεφάσισε ως εξής: «Η θέση της αιτήτριας προϋποθέτει ψηλό βαθμό εμπιστοσύνης και καλής πίστης έναντι των εργοδοτών της. Από τον κάτοχο της θέσης εξαρτάτο σε μεγάλο βαθμό κατά πόσο τα εξερχόμενα από το εργοστάσιο υποδήματα δεν θα είχαν ελαττώματα. Απαιτείτο δηλαδή η αυξημένη προσοχή και υποχρέωση του εργοδοτούμενου να μην αποκαλύπτει μυστικά ή να μεταφέρει πληροφορίες που αφορούν σχέδια, ποιότητα υλικών, κόστα ή οτιδήποτε θέτει σε κίνδυνο τα οικονομικά συμφέροντα των εργοδοτών και σε περίπτωση που οι εργοδότες νομιμοποιούνται στη λήψη μέτρων προστασίας των συμφερόντων τους. Εργοδοτούμενοι στους οποίους η δουλειά που ανατίθεται από τους εργοδότες τους είναι σε θέση εμπιστοσύνης, αναμένεται να επιδεικνύουν συμπεριφορά τέτοια που να μην θέτουν σε αμφισβήτηση την εμπιστοσύνη των εργοδοτών τους απέναντι τους».

Μεμονωμένη παράβαση που δικαιολογεί άμεση απόλυση

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο σε ξενοδοχείο επί επτάμισι (7 ½) έτη ως Head Barman χωρίς οποιοδήποτε προηγούμενο μη αποδεκτής συμπεριφοράς μέχρι που ένα βράδυ ορίστηκε υπεύθυνος για κοκτέιλ πάρτυ που παρέθετε η Αμερικάνικη Πρεσβεία με σημαίνοντα πρόσωπα καλεσμένους οπότε αυτός ήπια μεγάλη ποσότητα ουίσκι και μέθυσε, έγινε περίεργος-θέαμα και οι καλεσμένοι τον έβλεπαν και διασκεδάζαν μαζί του. Αντικαταστάθηκε από το βοηθό του και απολύθηκε αμέσως. «Η μεμονωμένη πράξη μέθης υπό τις περιστάσεις που συνέβηκε, επηρέαζε το καλό όνομα και τη φήμη του ξενοδοχείου και γενικά τα συμφέροντα της εταιρείας και θεμελίωσε το δικαίωμα της να τον απολύσει χωρίς προειδοποίηση. Σ' αυτό καταλήγουμε αφού λαμβάνουμε υπόψιν τη φύση της επιχείρησης, τη θέση του αιτητή, τα καθήκοντα που ασκούσε την ημέρα εκείνη και όλα τα άλλα σχετικά περιστατικά. Είναι αυτονόητο ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα της ξενοδοχειακής βιομηχανίας και κατέχοντες θέση που κατείχε ο αιτητής οφείλουν να συμπεριφέρονται στα πλαίσια κάποιων κανόνων ευπρέπειας, ρητών ή εξυπακουόμενων, όμως αναγκαίων και επιβεβλημένων».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο ως οδηγός εκσκαφέα σε εργοδότη ο οποίος έκανε συμφωνία με μεταλλευτική εταιρεία να θέτει τον εκσκαφέα και τον οδηγό στη διάθεση της για εργασίες που χρειαζόταν να γίνουν. Μια ημέρα και ενώ αναμενόταν να πάει στο χώρο εργασίας ανευρέθη κάτω από το δέντρο να καπνίζει και είπε ψευδώς ότι δεν είχε λάδι το μηχανήμα και γι' αυτό δεν μπορούσε να δουλέψει. Η στάση αυτή κόστισε σημαντικό ποσό ως απώλεια εισοδήματος του εργοδότη αλλά και κινδύνευσε να χάσει και το συμβόλαιο με την εταιρεία. Λαμβάνοντας υπόψιν την υπεύθυνη θέση του εργοδοτούμενου (αφού ήταν ο μόνος και χωρίς έλεγχο κανενός χειριστής ενός ακριβού και σημαντικού μηχανήματος) και τις συνέπειες του παραπτώματος του, η άμεση απόλυση ήταν δικαιολογημένη. «Η παράγραφος 5(ε) του Νόμου περιέχει όλες τις αιτίες για χωρίς προειδοποίηση απόλυση. Η 5(στ) απλώς καταγράφει τις κυριότερες από αυτές τις αιτίες για καθοδήγηση του κοινού. Είναι καθιερωμένη αρχή του Κοινοδικαίου ότι μια πράξη αμέλειας μπορεί να αποτελεί ικανοποιητική βάση για απόλυση χωρίς προειδοποίηση αν είναι αρκετά σοβαρή. Όμως πρέπει να είναι σαφές ότι δεν αποτελεί κάθε πράξη, μεμονωμένη αμέλειας αιτία απόλυσης - είναι θέμα βαθμού και περιστατικών της κάθε υπόθεσης».

Κλοπή από συνάδελφο

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο ως καθαρίστρια κουζίνας σε ξενοδοχείο επί δεκατέσσερα έτη. Μια μέρα διαπιστώθηκε ότι χάθηκε το κλειδί του προσωπικού ντουλαπιού συναδέλφου της και από το ντουλάπι χάθηκαν €70 και το κλειδί ανευρέθη στη τσέπη της ποδιάς της εργοδοτούμενης κρεμασμένης εντός του ντουλαπιού της. Η συνάδελφος είπε ότι αν της επιστρεφόταν το ποσό δεν θα είχε παράπονο και η αιτήτρια της επετέθη και την χτύπησε. Στην αστυνομία που οδηγήθηκαν το παράπονο τελικά απεσύρθη αλλά λίγες μέρες αργότερα απελύθη χωρίς προειδοποίηση. Η καθυστέρηση στην απόλυση οφειλόταν στο ότι ο γενικός διευθυντής είχε παραιτηθεί και η διευθύντρια προσωπικού χρειάστηκε λίγο χρόνο για να επικοινωνήσει με τον διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρείας. Η απόλυση ήταν νόμιμη.



Σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων σε σχέση με την απασχόληση

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη σε εταιρεία ως συντηρητής και επιδιορθωτής βλαβών ανελκυστήρων και με ευθύνη όταν απαιτείτο να βοηθά στην εγκατάσταση τους. Λίγους μήνες μετά την πρόσληψη του άρχισαν να του γίνονται γραπτές παρατηρήσεις για πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του με αποτέλεσμα να προκαλούνται ζημιές και δυσφορία στους πελάτες. Επίσης, αρνείτο να συμμετέχει σε εγκατάσταση ανελκυστήρων αφού όπως ισχυριζόταν, αυτό δεν ήταν εντός των καθηκόντων του. Τέλος, απώλεσε και ένα κιβώτιο με εργαλεία της εταιρείας που ήταν υπό την ευθύνη του. Παρά τις προσπάθειες των εργοδοτών και της συντεχνίας του να συνετιστεί, αυτός συνέχιζε την ίδια στάση οπότε απολύθηκε δύο χρόνια μετά την πρόσληψη του. Νόμιμη απόλυση.

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί δυόμισι (2 ½) έτη ως Bar Maid Α' σε ξενοδοχείο με κύρια καθήκοντα τη γενική ευθύνη λειτουργίας του μπαρ την ώρα της βάρδιας της. Λίγους μήνες μετά την πρόσληψη της άρχισαν να παρουσιάζονται προβλήματα. Της έγιναν προφορικές και γραπτές παρατηρήσεις για το ότι αφήνει τα μακριά της μαλλιά άδετα κατά παράβαση των εσωτερικών κανονισμών. Επίσης, συχνά δεν φορούσε τη στολή που έπρεπε ή το σχετικό σήμα. Σε μια περίπτωση εγκατέλειψε τη θέση της και μιλούσε με συναδέλφους ενώ υπήρχαν πελάτες. Σε άλλη έφυγε για δέκα λεπτά από τη θέση της ενώ υπήρχαν πελάτες και πήγε να ψωνίσει από πλανόδιο πωλητή. Επίσης μια φορά σχόλασε σαράντα λεπτά νωρίτερα. Σε κάθε παρατήρηση που της γινόταν απαντούσε απότομα και απρεπώς. Εν τω μεταξύ καθώς υπήρχαν ελλείμματα σε συγκεκριμένο ακριβό ποτό κλήθηκε από τη διεύθυνση σύσκεψη όλων των υπαλλήλων του μπαρ για να συζητήσουν το θέμα. Αυτή είπε σε κάποιο συνάδελφο «εγώ θα είμαι άρρωστη» και όντως δυο ώρες πριν τη σύσκεψη παρουσίασε πιστοποιητικό ασθενείας λόγω κρυολογήματος από ιδιώτη γιατρό που σύστηνε τρεις μέρες ανάπαυση. Την επομένη το βράδυ θεάθηκε να βρίσκεται μέχρι αργά το βράδυ σε γάμο φίλης της. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το τελευταίο αυτό περιστατικό ήταν επίδειξη διαγωγής που κατέστησε σαφές ότι η σχέση της μαζί τους δεν ήταν δυνατό να αναμένεται όπως συνεχιστεί. Η άρνηση της να φορά τακτικά την στολή και οι άσκοπες επισκέψεις της σε άλλους χώρους του ξενοδοχείου σε ώρα καθήκοντος αποτελούσαν διάπραξη σοβαρού παραπτώματος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της. Η αντίδραση της κάθε φορά που της γινόταν παρατήρηση αποτελούσε απρεπή διαγωγή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της. Η μη τήρηση του ωραρίου και η εγκατάλειψη της θέσης της εν ώρα καθήκοντος συνιστούσαν σοβαρή και επαναλαμβανόμενη παράβαση και παραγνώριση κανόνων της εργασίας.

Λόγοι που ουδέποτε συνιστούν Λόγο Νόμιμης Απόλυσης

Παρόλο που οποιαδήποτε απόλυση γίνεται για λόγο άλλο από τους λόγους που ρητά καθορίζονται στο Νόμο είναι παράνομη, ο Νόμος αναφέρεται και δίνει έμφαση σε μερικούς από αυτούς. Συγκεκριμένα, οι πιο κάτω λόγοι ουδέποτε συνιστούν λόγο νόμιμης απόλυσης:

1. Η ιδιότητα μέλους Συντεχνίας

2. Συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός ωρών εργασίας ή εντός ωρών εργασίας με τη συγκατάθεση του εργοδότη

3. Η ιδιότητα μέλους Επιτροπής Ασφάλειας και Υγείας

4. Επζηήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου των εργατών

5. Καλόπιστη υποβολή παραπόνου

- Εργοδοτούμενη - τοπική εκπρόσωπος συντεχνίας, επί δώδεκα έτη εργάτρια σε βιομηχανία ένδυσης απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση γιατί μαζί με τους υπόλοιπους συναδέλφους της αρνήθηκε να εργαστεί υπερωριακά μίαν ημέρα όταν πληροφορήθηκε ότι σε συνάδελφους άλλου εργοστασίου του ίδιου εργοδότη κατεβλήθη φιλοδώρημα λόγω του ότι εργαζόταν υπερωριακά. Καθώς δεν υπήρχε ούτε σχετική υποχρέωση για υπερωριακή απασχόληση με βάση τη συλλογική σύμβαση, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο λόγος απόλυσης ήταν γιατί υπό την ιδιότητα της έδειξε συντεχνιακή δραστηριότητα υποβάλλοντας καλή τη πίστη παράπονο κάτι που καθιστά την απόλυση παράνομη.

6. Συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον του εργοδότη για παράβαση νόμου ή προσφυγή σε δημόσια αρχή

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δυο έτη ως μάγειρας σε εστιατόριο και όταν κλήθηκε ως μάρτυρας από τις κοινωνικές ασφαλίσσεις σε ποινική δίκη εναντίον του εργοδότη του με την κατηγορία ότι δεν κατέβαλλε τις εισφορές γυναίκας εργοδοτούμενης του (η μαρτυρία που έδωσε ήταν ότι η γυναίκα αυτή ήταν στην υπηρεσία του εργοδότη τους δύο τελευταίους μήνες) απολύθηκε «γιατί δεν θα σε έχω στην υπηρεσία μου και να πηγαίνεις στο Δικαστήριο ως μάρτυρας εναντίον μου». Η απόλυση ήταν παράνομη.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρία έτη ως διανομέας σε Εταιρεία πετρελαιοειδών όταν κάποια στιγμή διαπίστωσε ότι ο εργοδότης του κατέθεσε μειωμένες εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων και τον κατάγγειλε. Την επόμενη αμέσως μέρα ο εργοδοτούμενος ενεπλάκη σε δυστύχημα και σαν αποτέλεσμα απουσίαζε από την εργασία του με άδεια ασθενείας για ενάμισι (1 ½) μήνα. Όταν επέστρεψε πίσω στην εργασία του έλαβε από τον εργοδότη του προειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησης του, ο οποίος ισχυρίστηκε ότι «δεν μπορώ, άνθρωπο που με καταγγέλει στις κοινωνικές ασφαλίσεις να συνεργάζομαι μαζί του». Το Δικαστήριο έκρινε ότι ήταν παράνομη απόλυση, επιδικάζοντας αποζημιώσεις υπέρ του εργοδοτουμένου.

7. Φύλο, χρώμα, θρησκεία, οικογενειακή κατάσταση, φυλή, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή

- Εργοδοτούμενος απελύθη γιατί σύνηψε πολιτικό γάμο και δεν δήλωσε θρήσκευμα και η σύζυγος του και η οικογένεια της ήταν Μάρτυρες του Ιεχωβά κάτι το οποίο ο εργοδότης δεν ανεχόταν. Το Δικαστήριο επεσήμανε: «Ο αιτών όπως και κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα στον έρωτα και στον γάμο. Έχει ακόμα δικαίωμα ελευθερίας σκέψης,



συνείδησης και θρησκείας. Και κάθε θρησκεία, το δόγμα και η ιεροτελεστία της οποίας δεν είναι μυστικές, είναι ελεύθερη. Και όλες οι θρησκείες είναι ίσες ενώπιον του νόμου. Ο αιτών σε κάθε περίπτωση δεν έπαυσε να είναι ορθόδοξος χριστιανός. Ούτε και απεδείχθη ότι άλλαξε θρησκεία ή δόγμα ή ακολούθησε οποιαδήποτε αίρεση. Δεν απεδείχθη, αλλά και αν αποδεικνυόταν δεν μας αφορούσε ότι η σύζυγος του και η οικογένεια της ανήκουν στην αίρεση των μαρτύρων του Ιεχωβά».

8. Εγκυμοσύνη ή μητρότητα

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί τέσσερα χρόνια ως γραμματέας σε ελεγκτικό γραφείο όταν έφυγε με άδεια μητρότητας. Δύο εβδομάδες μετά την έναρξη της άδειας της, ο εργοδότης την απέλυσε τηλεφωνικά διότι δεν μπορούσε το γραφείο να μείνει χωρίς κοπέλα. Η απόλυση οφειλόταν στο ότι ήταν έγκυος και απουσίασε από την εργασία της λόγω άδειας μητρότητας και έτσι ήταν παράνομη αφού παραβίαζε επιπρόσθετα και το άρθρο 4 του Νόμου 100(Ι)/97 περί Προστασίας της Μητρότητας.

Σημείωση: Παρόλο που τόσο ο *Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος του 1967* όσο και ο *Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος του 1997* απαγορεύουν την απόλυση, εντούτοις υπάρχει νομολογία του ΔΕΔ όπου κρίνει νόμιμη την απόλυση εγκύου για αποδεδειγμένους λόγους πλεονασμού. Σε τέτοια περίπτωση συνίσταται ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ ΠΡΟΣΟΧΗ από την εργοδοτική πλευρά.

9. Λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας

Εξαναγκασμός σε παραίτηση

Βάσει του Νόμου, ο εξαναγκασμός σε παραίτηση θεωρείται παράνομη απόλυση παρά το γεγονός πως ο τερματισμός της απασχόλησης γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδοτούμενου αντί του εργοδότη. Αυτό γίνεται στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι ένοχος διαγωγής που συνιστά σημαντική παράβαση της σύμβασης εργασίας. Ο δε εργοδοτούμενος πρέπει να αποφασίσει να αποχωρήσει αμέσως μετά τη διαγωγή του εργοδότη για την οποία παραπονέθηκε και η ευθύνη απόδειξης για τον εξαναγκασμό βαραίνει τον ίδιο. Η σοβαρότητα της διαγωγής του εργοδότη σε αυτή την περίπτωση γίνεται στη βάση αντικειμενικής εκτίμησης των δεδομένων και περιστάσεων και όχι στη βάση υποκειμενικών ευαισθησιών. Η συμπεριφορά του εργοδότη πρέπει να είναι τέτοια που να υπερβαίνει τα παραδεκτά όρια συμπεριφοράς και να κλονίζει το θεμέλιο της σχέσης μεταξύ του ιδίου και του εργοδοτούμενου.

Τονίζουμε πως η διαγωγή του εργοδότη πρέπει να συνιστά σημαντική παράβαση της σύμβασης εργασίας και η συμπεριφορά του να υποδηλεί πρόθεση απάρνησης των συμβατικών του υποχρεώσεων. Ενδεικτικά, τέτοιες περιπτώσεις περιλαμβάνουν:

- Χωρίς συμφωνία αναστολή από τον εργοδότη, κατά το δοκούν, των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου και να τις εξαρτά από τις εκάστοτε αυξομειώσεις των εργασιών - αναστολή εργασιών χωρίς συμφωνία

- Μονομερής αθέτηση ή τροποποίηση ουσιαστών όρων της σύμβασης
- Αλλαγή καθηκόντων, αλλαγή της θέσης ή του βαθμού, αλλαγή όρων εργασίας, αλλαγή τύπου εργασίας χωρίς συμβατική υποχρέωση να πράξει τούτο
- Μη έγκαιρη καταβολή του μισθού
- Μη προσφορά εργασίας από τον εργοδότη σε εργοδοτούμενο που είναι έτοιμος για προσφορά των υπηρεσιών του
- Απαίτηση για ένταξη σε σύστημα βάρδιας
- Πρόσκληση ανυπόστατων κατηγοριών για διάπραξη κλοπής
- Υβρισίες, ανάρμοστη συμπεριφορά, χειροδικίες
- Επιβολή εργασίας μερικής απασχόλησης αντί πλήρους και αντιστρόφως
- Διαθεσιμότητα άνευ απολαβών χωρίς συμβατική πρόνοια
- Μη καταβολή συμφωνηθεισών αυξήσεων

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί έξι έτη σε Εταιρεία που ασχολείται με την εισαγωγή και διανομή τροφίμων ως ταμίας, βοηθός λογιστηρίου, γραμματέας και τηλεφωνήτρια. Οι συνθήκες εργασίας καθώς και η σχέση της με την διεύθυνση ήταν πολύ καλές κάτι που άλλαξε όταν αυτή συνδικαλίστηκε μαζί με κάποιους άλλους συναδέλφους της διεκδικώντας κάποια ωφελήματα που τους παρείχε η συντεχνία. Ο διευθύνων σύμβουλος όταν το έμαθε αντέδρασε άσχημα ενώ δήλωσε πως δεν θα δεχόταν συνδικαλισμό στην εργασία του. Με την παρέλευση του χρόνου της γινόντουσαν όλο και πιο συχνές και αδικαιολόγητες παρατηρήσεις ενώ η στάση της διεύθυνσης απέναντι της ήταν εχθρική και ειρωνική. Επιπλέον, μεταφέρθηκε σε ένα άλλο πάρα πολύ μικρό και παγερό γραφείο κοντά σε ψυχτικούς θαλάμους που είχε ως αποτέλεσμα η εργοδοτούμενη να ασθενήσει αρκετές φορές. Η εργοδοτούμενη μετά από αρκετό καιρό αποχώρησε από την Εταιρεία ενώ προσέφυγε στο Δικαστήριο αξιώνοντας αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση. Το Δικαστήριο εξετάζοντας την υπόθεση κατέλεξε ότι η εργοδοτούμενη αποχώρησε από την εργασία της λόγω εξαναγκασμού της σε παραίτηση, το οποίο ισοδυναμούσε με παράνομη απόλυση.

- Βιομηχανία ένδυσης ανέστηλε επ' αόριστον τις εργασίες της χωρίς συμφωνία με το προσωπικό ή με τις συντεχνίες. Η αναστολή άρχισε τον Νοέμβριο και συνεχίστηκε και κατά το επόμενο έτος ενώ παρά τις οκλήσεις των εργατριών ο εργοδότης απαντούσε ότι δεν έχει δουλειά να τις απασχολήσει. Παράνομη απόλυση.

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο επί επτά έτη σε ξενοδοχείο στο οποίο ανελίχθηκε στη θέση Receptionist Α'. Ένα βράδυ, όπως κάθε βράδυ που ήταν καθήκον στη συγκεκριμένη βάρδια, παρέλαβε τα ταμεία των υπολοίπων τμημάτων του ξενοδοχείου (μπάρ, εστιατόριο κ.λπ.). Στο ταμείο του καταστήματος ενθυμίων υπήρχε έλλειμα €17 (τότε 10 Λ.Κ.) το οποίο συμπλήρωσε η ίδια με δικά της λεφτά για να παραδώσει στον αντικαταστάτη της στη βάρδια μη ελλειμματικό ταμείο. Την επομένη το πρωί η πωλήτρια του καταστήματος ενθυμίων βρήκε €17 (τότε 10 Λ.Κ.) πλεόνασμα στο ταμείο της και μετά από συνεννόηση με την Receptionist της τα έδωσε αφού κάλυψε την προηγούμενη με δικά της λεφτά το έλλειμα. Η διεύθυνση του ξενοδοχείου θεώρησε το συμβάν ως σοβαρό ποινικό και πειθαρχικό παράπτωμα και της υπέδειξαν να υποβάλει παραίτηση για να μην φωνάξουν αστυνομία και για να μην την απολύσουν. Εκείνη αρνήθηκε γιατί



ένιωθε ότι τίποτε κακό δεν έκανε. Οι εργοδότες όμως επέμεναν. Πίεζαν τον συντεχνιακό της να της βρει δουλειά αλλού, την έβλεπαν με «μισό μάτι» και της έστειλαν επιστολή λέγοντας της και γραπτώς να βρει αλλού δουλειά και να φύγει αποδίδοντας της πολύ βαριούς χαρακτηρισμούς (οικειοποιείται και καταχράται χρήματα του ξενοδοχείου κ.λπ.) Έτσι αποχώρησε και υπέβαλε αίτηση στο Δικαστήριο για εξαναγκασμό σε παραίτηση. Το Δικαστήριο τόνισε «Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας επιβάλλει και στα δύο μέρη της το καθήκον αμοιβαίου σεβασμού. Υπόκειται σε ένα εξυπακουόμενο όρο που επιβάλλει ότι οι εργοδότες δεν πρέπει να καταστρέφουν ή να προκαλούν σοβαρή ζημιά στην αμοιβαία πίστη και εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου - υποχρέωση που έλκει την πρωτογενή προέλευση της στο κοινοδίκαιο». Η συμπεριφορά των εργοδοτών έδειχνε καθαρά ότι δεν ήταν διατεθειμένοι στο μέλλον να εκτελέσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Παράνομη απόλυση.

Η απόφαση αυτή εφεισιβλήθηκε από τους εργοδότες οι οποίοι ισχυρίστηκαν ότι η συνέχιση της εργασίας της εργοδοτούμενης για το χρόνο που μεσολάβησε από την απαράδεκτη συμπεριφορά των εργοδοτών που θα μπορούσε να τη δικαιολογήσει να αποχωρήσει βάσει του 7(1), τεκμηριώνει αποποίηση, εγκατάλειψη (waiver) του δικαιώματος της αυτού. Το Ανώτατο όμως ανέφερε: «Απεμπόληση δικαιώματος (waiver) μπορεί να τεκμηριωθεί από τη συμπεριφορά του δικαιούχου μόνο εφόσον αυτή υποδηλώνει αναμφισβήτητα (unequivocally) εγκατάλειψη του δικαιώματος». Και το Ανώτατο πρόσθεσε: «Είναι δύσκολο αν όχι αδύνατο, να προσδιοριστεί εξαντλητικά η μεμπτή διαγωγή του εργοδότη στο πλαίσιο του άρθρου 7(1). Πρέπει όμως η διαγωγή αυτή να είναι εξ' αντικειμένου τέτοιας μορφής και χαρακτήρα που να κλονίζει το θεμέλιο της σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου. Η πρόσαψη ανυπόσπαστων κατηγοριών εκ μέρους του εργοδότη για τη διάπραξη εγκλήματος και η απειλή για διαπόμπευση του εργοδοτούμενου συνιστά απαράδεκτη διαγωγή του εργοδότη που δεν μπορεί να αναμένεται να γίνεται ανεκτή από τον εργοδοτούμενο».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο ως μηχανικός σε συνεργείο επιδιόρθωσης οχημάτων για δυο έτη. Ο εργοδότης κάθε φορά που γινόταν ένα λάθος τους έβριζε όλους «γαϊδάρους» αλλά εκείνοι τον ανέχονταν αφού δεν ήταν εύκολο να βρουν αλλού δουλειά. Μια μέρα ο εργοδοτούμενος έκανε ένα λάθος στην επιδιόρθωση ενός τρακτέρ οπότε ο εργοδότης τον έβρισε και πάλιν «γαϊδάρο και κοιμισμένο», τον έσπρωξε και τον γρονθοκόπησε. Ο εργοδοτούμενος αποχώρησε αμέσως, υπέβαλε καταγγελία στην αστυνομία, έγινε ποινική δίκη και ο εργοδότης καταδικάστηκε σε πρόστιμο. Το Δικαστήριο αφού έκρινε ότι ήταν εξαναγκασμός σε παραίτηση τόνισε ότι «οι υβρισίες και η χειροδικία υπό του εργοδότη κατά του εργοδοτούμενου συνιστούν διαγωγή όπου νομίμως ο εργοδοτούμενος δύναται να τερματίσει την απασχόληση του».

- «Ένας εργοδότης μπορεί να προβεί σε αθέτηση όρων της εργασιακής σύμβασης είτε των ρητών είτε των τεκμαιρωμένων και εάν η υπέρβαση εξουσίας είναι αρκούντως σοβαρή θα πρόκειται περί αθετήσεως συμβολαίου δημιουργώντας το δικαίωμα του εργοδοτούμενου να τερματίσει την απασχόληση του, θεωρουμένου εξαναγκασθέντος σε παραίτηση. Τοιοῦτοι ὅροι, δυνατόν να αναφερθούν ενδεικτικώς η αλλαγή των καθηκόντων του εργοδοτούμενου, η αλλαγή της θέσεως ή του βαθμού αυτού, η αλλαγή των ὁρων εργασίας και η αλλαγή του τόπου εργασίας. Κατά συνέπεια, εάν ο εργοδότης δίδει οδηγίες στον εργοδοτούμενο να μετακινηθεί σε άλλο τόπο, άνευ συμβατικής

υποχρέωσης εις το να πράξει τούτο και ο εργοδοτούμενος εγκαταλείπει την εργασία του, δέον να γίνει δεκτόν ότι έχει υποχρεωθεί εις νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης του. Αλλά εάν όμως ο εργοδότης έχει το συμβατικό δικαίωμα τότε ο υποβάλλων παραίτηση ή ο εγκαταλείπων εργοδοτούμενος, παραιτήθη της θέσεως του».

Οικειοθελής αποχώρηση

Σε αρκετές περιπτώσεις εργοδοτούμενοι μετά από παρεξήγηση με τον εργοδότη παραιτούνται από την εργασία τους και ισχυρίζονται εξαναγκασμό σε παραίτηση, χωρίς όμως να πληρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στο προηγούμενο κεφάλαιο και φυσικά αδυνατώντας να το αποδείξουν ενώπιον του Δικαστηρίου. Σε αυτή την περίπτωση δεν πρόκειται βέβαια για εξαναγκασμό σε παραίτηση αλλά για οικειοθελή αποχώρηση. Τέτοιες περιπτώσεις, μεταξύ άλλων, αφορούν:

- Αποχώρηση μετά από μη αποδοχή αιτημάτων βελτίωσης μισθού / ωφελημάτων
- Αποχώρηση μετά από καλόπιστους ισχυρισμούς του εργοδότη για πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων
- Αποχώρηση μετά από άρνηση αποδοχής νόμιμης μετάθεσης
- Αποχώρηση μετά από άρνηση του εργοδότη να υπογράψει τη συλλογική σύμβαση του κλάδου
- «Απόλυση» με αίτημα του ίδιου του απολυθέντος
- Διαγωγή εργοδότη αντικειμενικά αποδεκτή, υποκειμενικά κριθείσα ως «απαράδεκτη» υπερβολική ευαισθησία
- Αποχώρηση μετά από άρνηση του εργοδότη για μονιμοποίηση προσωρινής διευθέτησης
- Αποχώρηση και μετά από δεύτερες σκέψεις επιστροφής
- Αποχώρηση μετά από άρνηση εργοδότη να τον κηρύξει πλεονάζον
- Μακροχρόνια απουσία δικαιολογητικών ασθενούντος εργοδοτούμενου
- Καθυστερημένη αποχώρηση, δηλαδή αποχώρηση μετά την πάροδο σημαντικού χρονικού διαστήματος από την ενέργεια του εργοδότη που αποτελούσε εξαναγκασμό σε παραίτηση

1. Αποχώρηση μετά από μη αποδοχή αιτημάτων βελτίωσης μισθού / ωφελημάτων

- Εργοδοτούμενος ως εργάτης σε αρτοποιείο, μετά από δεκαπέντε μήνες υπηρεσία απαίτησε €34 (τότε 20 Λ.Κ.) εβδομαδιαία αύξηση μισθού και μείωση των ωρών εργασίας του. Όταν τα αιτήματα του απορρίφθηκαν, την επόμενη ημέρα δεν πήγε εργασία. Σε τηλεφωνική ερώτηση του εργοδότη του γιατί δεν πήγε δουλειά απάντησε «έτσι θέλω, σταμάτησα». Οικειοθελής αποχώρηση.

- Εργοδοτούμενος προσελήφθη ως οδηγός εκσκαφέα σε εργοληπτική εταιρεία και λόγω γνώσεων ηλεκτροσυγκόλλησης που είχε τα δυο χρόνια πριν την απόλυση του εργαζόταν κυρίως ως ηλεκτροσυγκολλητής αφού και η εργασία στην ειδικότητα του ήταν πολύ μειωμένη. Μια μέρα όταν επέστρεψε από άσκηση με το στρατό δεν του πληρώθηκαν οι μέρες της απουσίας του. Λίγες μέρες αργότερα όταν χάλασε ένα μηχάνημα το οποίο



έπρεπε να επιδιορθώσει αρνήθηκε να το κάνει προβάλλοντας αξίωση να του καταβληθεί €17 (τότε 10 Λ.Κ) αύξηση για να συνεχιστεί να βοηθά ως ηλεκτροσυγκολλητής. Ο εργοδότης του αρνήθηκε, αποχώρησε. Ήταν οικειοθελής αποχώρηση.

2. Αποχώρηση μετά από καλόπιστους ισχυρισμούς του εργοδότη για πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων

- Σε εργοδοτούμενο που επί δυόμισι (2 ½) έτη απασχολείτο ως φορτοεκφορτωτής σε εταιρεία εμπορίας τροφίμων έγινε παρατήρηση από τον διευθυντή (μετά από επανειλημμένες προειδοποιήσεις) να μην καθυστερεί να προσέρχεται στην εργασία όποτε αυτός απάντησε «αν δεν σου αρέσει να πάω αλλού». Ο εργοδότης του απάντησε «αν θέλεις να πας πιάστα λεφτά σου και πήγαινε» και αυτός πληρώθηκε, υπέγραψε απόδειξη για πλήρη εξόφληση και απεχώρησε.

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί δεκατρία έτη ως οδηγός-διανομέας σε εταιρεία που κατασκευάζει κρεβάτια και ντιβάνια. Ένα πρωί, προσήλθε στην εργασία του αργά, στις 9.00 π.μ, θυμωμένος και αναστατωμένος. Όταν έβρισε τους εργάτες και έσερνε χωρίς επιμέλεια τα προϊόντα με κίνδυνο να προκαλέσει ζημιά, του έκανε παρατήρηση ο διευθυντής της Εταιρείας. Εκείνος εγκατέλειψε την δουλειά, παρέδωσε τα κλειδιά και είπε «εγώ φεύγω» και δεν επανήλθε. Οικειοθελής εγκατάλειψη.

3. Αποχώρηση μετά από άρνηση αποδοχής νόμιμης μετάθεσης

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο σε ένα από τα δέκα πρατήρια φούρνου εταιρείας στο Πλατύ Αγλαντζιάς μέχρις ότου απουσίασε με άδεια μητρότητας και η αντικαταστάτρια της είχε πολύ καλύτερα αποτελέσματα. Έτσι όταν έληξε η άδεια της, της δόθηκαν οδηγίες να αναλάβει εργασία σε πρατήριο στη Λεωφόρο Στροβόλου ή στον Άγιο Δομέτιο όπου ήταν και πλησιέστερα στο σπίτι της. Αυτή επέμεινε να τοποθετηθεί και πάλι στο Πλατύ Αγλαντζιάς. Όταν αυτή της η απαίτηση δεν ικανοποιήθηκε, προσέφυγε στο Δικαστήριο ισχυριζόμενη εξαναγκασμό σε παραίτηση. Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι «οι εργοδότες δεν έκαναν τίποτε περισσότερο από το να ασκήσουν το εργοδοτικό τους δικαίωμα να επιλέξουν τον τόπο που θα συνέχιζαν να απασχολούν την εργοδοτούμενη τους». Οικειοθελής αποχώρηση.

4. Αποχώρηση μετά από άρνηση του εργοδότη να υπογράψει τη συλλογική σύμβαση του κλάδου

- Εργοδοτούμενοι εγγράφηκαν σε συντεχνία και απαίτησαν από τον εργοδότη τους υπογραφή συλλογικής σύμβασης κάτι το οποίο αρνήθηκε αν και αναγνώριζε το δικαίωμα των εργοδοτούμενων να εκπροσωπούνται από τη συντεχνία για προβλήματα στο εργαστήριο. Οι εργοδοτούμενοι κατήλθαν σε απεργία και όταν συνειδητοποιήσαν ότι ο εργοδότης δεν θα άλλαζε απόφαση αποχώρησαν και υπέβαλαν αίτηση για εξαναγκασμό σε παραίτηση βάσει του άρθρου 7(1). Το Δικαστήριο απεφάνθη: «Είχαν δικαίωμα αυτοί να κηρύξουν απεργία αλλά και ο εργοδότης να μην υπογράψει συλλογική σύμβαση. Εφόσον ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αρνηθεί την υπογραφή συλλογικής σύμβασης δεν θεωρείται ότι παραβίασε οποιονδήποτε όρο των μεταξύ αυτού και των εργοδοτούμενων

ατομικών συμβάσεων εργασίας και ούτε η συμπεριφορά του, ευρισκόμενος εν δικαίω, μπορεί να χαρακτηριστεί ως τέτοια που να εξαναγκάζει τους αιτητές να τερματίσουν νόμιμα την απασχόληση τους».

5. «Απόλυση» με αίτημα του ίδιου του απολυθέντος

- Σε δίκη κατόπιν αίτησης μετόχου-διευθυντή εταιρείας εναντίον της απορριπτικής απάντησης του Ταμείου Πλεονασμού κρίθηκε ότι δεν υπήρχε σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου και έτσι η αίτηση απερρίφθη. Όμως ο ίδιος ο αιτητής κατέθεσε κατά τη δίκη ότι «ζήτησε και ο ίδιος να απολυθεί μαζί με το υπόλοιπο προσωπικό που θα απελύετο». Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι «κι αν ακόμα θεωρούσαμε ότι υπάρχει σχέση εργοδότη-εργοδοτούμενου, τότε και πάλιν δεν θα υπήρχε νομιμοποίηση του αιτητή να αξιώσει τις προβλεπόμενες από το Νόμο θεραπείες καθότι με το να ζητήσει ο ίδιος και να συμφωνηθεί ο τερματισμός της απασχόλησης του δεν θα αποτελούσε τερματισμό απασχόλησης σύμφωνα με το Νόμο».

6. Διαγωγή εργοδότη αντικειμενικά αποδεκτή, υποκειμενικά κριθείσα ως «απαράδεκτη» υπερβολική ευαισθησία

- Εργοδοτούμενη προσελήφθηκε ως αρχάρια σε βιομηχανία ένδυσης, και της είχε ανατεθεί το κόσσιμο υφασμάτων με ηλεκτρικό ψαλίδι. Η εργασία αυτή γινόταν από άλλες έξι εργοδοτούμενες οι οποίες ήταν πιο αρχάριες από αυτή, και έτσι σαν παλαιότερη είχε κατά κάποιο τρόπο την μεγαλύτερη ευθύνη. Όταν η διευθύντρια παραγωγής παρατήρησε ότι ποσότητα υφασμάτων που είχαν κοπεί από την ομάδα της εργοδοτούμενης ήταν ελαττωματικά, της έγινε έντονη παρατήρηση (χωρίς εξύβριση) και της ζητήθηκε να είναι πιο προσεκτική. Επίσης της αποκόπηκε ένα ποσό από τον μισθό της μετά από τον υπολογισμό της ζημιάς. Θεωρώντας τον εαυτό της θιγμένο, από τα γεγονότα, αποχώρησε από την εργασία της αλλά κατόπιν παρέμβασης του συντεχνιακού της επέστρεψε την επομένη και με την πάροδο λίγων ημερών έδωσε προειδοποίηση σύμφωνα με τον νόμο ούτως ώστε να δικαιούται την αναλογία του φιλοδωρήματος των Χριστουγέννων. Το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπήρξε εξαναγκασμός σε παραίτηση λόγω διαγωγής του εργοδότη ενώ οι παρατηρήσεις που της έγιναν ήταν εντός των κατάλληλων πλαισίων.

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος ως γκαρσόνι σε εστιατόριο όταν τον ρώτησε ο εργοδότης του πού θα πάρει τα οκτώ πιάτα που του ετοίμασε, αυτός θύμωσε και του είπε «κάνε αυτό που σου λέω και μη ρωτάς». Τότε ο εργοδότης του είπε να αποχωρήσει και να επιστρέψει στην εργασία του κανονικά την επόμενη ημέρα. Αυτός όμως υπέβαλε αίτηση για αποζημίωση για εξαναγκασμό σε παραίτηση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο αιτών εγκατέλειψε την εργασία του χωρίς νόμιμη αιτία. «Δεν έχουμε διαγνώσει ότι η διαγωγή των εργοδοτών του ήταν τέτοιας σοβαρότητας και μορφής που να ξέφευγε από τα παραδεκτά όρια και που να αποκάλυπτε τις προθέσεις τους για μελλοντική απάρνηση των συμβατικών υποχρεώσεων τους, απέναντι στον αιτούντα».

- Βιομηχανία ένδυσης ανέστειλε τις εργασίες της και κάλεσε το προσωπικό, μία-μία οι εργάτριες να περνούν από το γραφείο του διευθυντή, να παίρνουν το μισθό και να φεύγουν. Μια εργάτρια που πήρε το μισθό της, ξαναμπήκε στο εργοστάσιο για να πάρει παυσίπονα από το κάθισμα της και όταν την είδε ο εργοδότης είπε σε άγριο ύφος «έξω,



έξω από το εργοστάσιο, σας είπα να μην έλθει κανείς μέσα». Εκείνη ενοχλήθηκε και όταν επανάρχισαν ο εργάτριες δεν επανήλθε και είπε σε συνάδελφο που την αναζήτησε «έτσι που μου έκανε ο διευθυντής δεν έχω μούτρα να έλθω». Το Δικαστήριο έκρινε ότι η φράση που λέχθηκε αν και σε οργίλο ύφος δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως τερματισμός απασχόλησης. Η υπερευαίσθησή του χαρακτήρα του εργοδοτούμενου είναι θέμα υποκειμενικό αλλά αντικειμενικά, τα λόγια του διευθυντή δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι υπονοούν τερματισμό της απασχόλησης.

7. Αποχώρηση μετά από άρνηση του εργοδότη για μονιμοποίηση προσωρινής διευθέτησης

- Εργοδοτούμενη ένα χρόνο μετά την πρόσληψη της σε βιομηχανία κατασκευής δερμάτων ειδών υπέβαλε παραίτηση γιατί είχε πρόβλημα με τα ιδιαίτερα των παιδιών της τα απογεύματα. Ο εργοδότης της ζήτησε να μείνει και της επέτρεψε να απουσιάζει δύο απογεύματα την εβδομάδα. Τέσσερις μήνες αργότερα δεν παρουσιάζοταν κανένα απόγευμα και όταν ο εργοδότης της ζήτησε να επανέλθει στο κανονικό ωράριο αυτή είπε «ή δεν θα έρχομαι κανένα απόγευμα ή θα σταματήσω». Ο όρος της δεν έγινε δεκτός, αποχώρησε και υπέβαλε αίτηση για εξαναγκασμό σε παραίτηση ισχυριζόμενη ότι η διευθέτηση που έγινε για απουσία δύο απογευμάτων συνιστούσε τροποποίηση του όρου της εργασιακής σύμβασης περί ωρών εργασίας και η επαναφορά του κανονικού ωραρίου συνιστούσε αθέτηση από τον εργοδότη ουσιώδους όρου της εργασιακής σύμβασης. Το Δικαστήριο δεν θεώρησε ως τροποποίηση της σύμβασης την προσωρινή διευκόλυνση που της έγινε. Αντίθετα εκείνη παραβίασε ουσιώδη όρο της σύμβασης με το να μην εργάζεται κανένα απόγευμα και απεχώρησε οικειοθελώς όταν η απαίτηση της δεν έγινε δεκτή.

Το δικαίωμα σε προειδοποίηση

Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε προειδοποίηση

Σύμφωνα με το Νόμο, εργοδοτούμενος του οποίου οι υπηρεσίες τερματίζονται για λόγους πλεονασμού ή γιατί δεν εκτελεί την εργασία του κατά τρόπο εύλογα ικανοποιητικό δικαιούται προειδοποίηση (notice) ώστε να βοηθηθεί η προσαρμογή του στα νέα δεδομένα. Η προειδοποίηση αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του εργοδοτούμενου ως κάτωθι:

Περίοδος Συνεχούς Απασχόλησης (Εβδομάδες)	Ελάχιστη Προειδοποίηση (Εβδομάδες)
26 -51	1
52 - 103	2
104 - 155	4
156 - 207	5
208 - 259	6
260 - 311	7
312 και άνω	8

Εάν όμως ο εργοδοτούμενος απολύεται εντός της δοκιμαστικής περιόδου (η οποία μπορεί να διαρκεί μέχρι και δύο χρόνια) τότε δεν δικαιούται προειδοποίηση.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης και μετά από συμφωνία με τον εργοδότη, ο εργοδοτούμενος δικαιούται να απουσιάζει από την εργασία του με απολαβές μέχρι και οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα, με σύνολο τις σαράντα (40) ώρες για ολόκληρη την περίοδο προειδοποίησης, για να βρει δουλειά. Δηλαδή, ένας εργοδοτούμενος που δικαιούται δυο (2) εβδομάδες προειδοποίηση μπορεί να απουσιάσει συνολικά δεκαέξι (16) ώρες ενώ ένας που δικαιούται οκτώ (8) εβδομάδες προειδοποίηση δικαιούται να απουσιάσει συνολικά σαράντα (40) ώρες (και όχι εξήντα τέσσερις (64) ώρες). Εάν κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης ο εργοδοτούμενος βρει αλλού δουλειά, μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς καμία επίπτωση. Θα χάσει μόνο την πληρωμή για την περίοδο προειδοποίησης που δεν θα εργαστεί.

Η περίοδος προειδοποίησης ΔΕΝ μπορεί να συντρέχει με την ετήσια άδεια το υπόλοιπο της οποίας ο εργοδοτούμενος δικαιούται να πληρωθεί ενώ στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος η περίοδος προειδοποίησης αναστέλλεται μέχρις ότου ο εργοδοτούμενος μπορέσει να επανέλθει στα καθήκοντά του οπότε και η περίοδος προειδοποίησης ξεκινά ξανά. Η μονομερής ανάκληση της προειδοποίησης είναι αδύνατη και οι εργοδότες πρέπει να είναι βέβαιοι προτού δώσουν επιστολή τερματισμού της απασχόλησης.

Ο Νόμος δίνει επίσης το δικαίωμα στον εργοδότη να πληρώσει στον εργοδοτούμενο τα ημερομίσθια που αναλογούν στην υπολειπόμενη περίοδο προειδοποίησης (ή σε ολόκληρη) και να του ζητήσει να αποχωρήσει αμέσως. Ο κάθε εργοδότης θα πρέπει να αναλογιστεί τις συνέπειες που πιθανόν να προκύψουν από την παρουσία ενός εργοδοτούμενου που βρίσκεται υπό προειδοποίηση εντός του χώρου εργασίας, αφού η παρουσία του μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Ανάλογα με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η απασχόλησή του, ένας απογοητευμένος και χολωμένος εργοδοτούμενος μπορεί να διαβάλλει τη διεύθυνση της εταιρείας στους υπόλοιπους εργαζόμενους ή ακόμα και να προκαλέσει εσκεμμένα ζημιές κ.λπ.

Εννοείται πως η περίοδος προειδοποίησης μπορεί να συμφωνηθεί να είναι μεγαλύτερη από την ελάχιστη που προνοεί ο Νόμος.

Το δικαίωμα του εργοδότη σε προειδοποίηση

Όταν ο εργοδοτούμενος τερματίζει την απασχόληση με δική του προειδοποίηση, τότε ο εργοδότης δικαιούται προειδοποίηση ώστε να εξεύρει αντικαταστάτη. Η προειδοποίηση που δίδει ο εργοδοτούμενος υπολογίζεται ως κάτωθι:

Περίοδος Συνεχούς Απασχόλησης (Εβδομάδες)	Ελάχιστη Προειδοποίηση (Εβδομάδες)
26-51	1
52-259	2
260 και άνω	3



Εάν ο εργοδοτούμενος δώσει παραίτηση εντός της δοκιμαστικής περιόδου τότε δεν χρειάζεται να δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση.

Δικαίωμα σε αποζημίωση

Αποζημίωση επιδικάζεται στην περίπτωση παράνομης απόλυσης από τον εργοδότη ή εξαναγκασμού σε παραίτηση όπου η απασχόληση τερματίζεται με πρωτοβουλία του εργοδοτούμενου λόγω της συμπεριφοράς του εργοδότη.

Το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης ισούται με το ποσό που θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος εάν ήταν πλεονάζων και το μέγιστο ισούται με δυο (2) ετών μισθούς (που πρόκειται για το μέγιστο ποσό που δικαιούται να επιδικάσει το ΔΕΔ). Σε αυτή την περίπτωση το ύψος της αποζημίωσης υπολογίζεται πάνω στις πραγματικές απολαβές του εργοδοτούμενου και όχι στα ανώτατα όρια απολαβών στην οποία βασίζεται ο υπολογισμός της πληρωμής σε περίπτωση πλεονασμού.

Για παράδειγμα, ένας εργοδοτούμενος με τέσσερα χρόνια συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και απολαβές €1,000 εβδομαδιαίως δικαιούται 8 εβδομάδες πληρωμή με ανώτατο ποσό τις €5,580.16 υπολογιζόμενο ως οκτώ (8) εβδομάδες x €697,52 για το 2014 (βλέπε κεφάλαιο για τον Πλεονασμό) στην περίπτωση νόμιμου πλεονασμού. Εάν όμως ο τερματισμός της απασχόλησης είναι παράνομος τότε ο ίδιος εργοδοτούμενος θα λάβει ως ελάχιστη αποζημίωση €8,000 υπολογιζόμενη ως οκτώ (8) εβδομάδες x €1,000.

Στην περίπτωση που το ΔΕΔ επιδικάσει αποζημίωση για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης μεγαλύτερη του ενός ετήσιου μισθού, το ποσό που υπερβαίνει τον ένα ετήσιο μισθό θα το πληρώσει το ΤΠΠ, ασχέτως του γεγονότος πως ο εργοδότης απέλυσε παράνομα τον εργοδοτούμενο. Άρα, το μεγαλύτερο ποσό που θα κληθεί να πληρώσει ένας εργοδότης ισοδυναμεί με τις απολαβές ενός έτους, έστω και αν στον εργοδοτούμενο επιδικαστεί πιο ψηλή αποζημίωση.

Δικαίωμα σε επαναπρόσληψη

Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόληση τερματίστηκε παράνομα μπορεί να ζητήσει από το ΔΕΔ όπως εκδώσει διάταγμα επαναπρόσληψης. Για να εκδοθεί τέτοιο διάταγμα θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής συνθήκες:

1. Ο εργοδότης πρέπει να απασχολεί πέραν των δεκαεννιά (19) εργοδοτουμένων
2. Η απόλυση να ήταν έκδηλα παράνομη ή παράνομη και κακόπιστη
3. Η επαναπρόσληψη να δικαιολογείται από τις περιστάσεις και ο εργοδοτούμενος να το ζητήσει.

Σε περίπτωση επαναπρόσληψης καταβάλλεται και αποζημίωση για την πραγματική ζημιά με μέγιστου τις απολαβές δώδεκα (12) μηνών.

Εξ όσων είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε δεν υπάρχει σχετική δικαστική απόφαση που να διατάζει την επαναπρόσληψη, ωστόσο η μόνη απόφαση στην οποία αναφέρεται η πρόνοια αυτή είναι η εξής:

- «Σε επιχειρήσεις οικογενειακού τύπου, όπου δηλαδή ο εργοδότης μπορεί να έχει καθημερινή επαφή με το προσωπικό του, δεν έχουν ωριμάσει οι συνθήκες ενεργοποίησης της δεύτερης επιφύλαξης του άρθρου 3(1) για έκδοση τέτοιας διάταξης. Αυτό θα μπορούσε να γίνει μόνο σε δημόσιες εταιρείες όπως είναι οι τράπεζες και άλλοι μεγάλοι οργανισμοί όπου δεν υπάρχει έντονο το προσωπικό στοιχείο στις σχέσεις εργοδότη - εργοδοτούμενου. Ο αιτητής ήδη απασχολείται σε άλλο ξενοδοχείο. Δεν είναι δυνατόν να επιστρέψει και να συνεχίσει με τον ίδιο ζήλο και αφοσίωση που επεδείκνυε πριν την απόλυση του. Έχει ήδη διαταραχθεί το κλίμα εμπιστοσύνης που αποτελεί το βάθρο της ομαλής λειτουργίας της κάθε σύμβασης εργασίας. Έτσι λοιπόν το αίτημα του για επαναπρόσληψη απορρίπτεται». **Παναγιώτης Δημητρίου -vs- Thanos Hotels Ltd.**

Το συνεχές της απασχόλησης και ο υπολογισμός της

Το συνεχές της απασχόλησης υπολογίζεται σε εβδομάδες και αφορά εβδομάδες κατά τις οποίες ο εργοδοτούμενος εργάστηκε στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστο δεκαοκτώ (18) ώρες ή εβδομάδες κατά τις οποίες εργάστηκε για λιγότερο από δεκαοκτώ (18) ώρες λόγω απουσίας ένεκα ασθένειας, βλάβης, τοκετού, νόσου ή προσωρινής διακοπής εργασιών.

Οι πιο κάτω περιπτώσεις ΔΕΝ επηρεάζουν το συνεχές της απασχόλησης και θεωρούνται ως εργάσιμος χρόνος για σκοπούς υπολογισμού της:

- Απουσία λόγω υπηρεσίας στις ένοπλες δυνάμεις
- Απουσία λόγω εργατικής διαφοράς
- Αλλαγή εργοδότη (μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος «ως έχει»)
- Απουσία λόγω ασθένειας, τοκετού, βλάβης ή νόσου
- Απουσία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών
- Απουσία υπό συνθήκες τέτοιες ώστε δύναμει διευθέτησης, εθίμου ή νόμου, η σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου θεωρείται από το ΔΕΔ ως συνεχιζόμενη
- Απουσία λόγω απασχόλησης στο εξωτερικό σε επιχείρηση που ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά κύριο λόγο στον εργοδότη
- Απουσία με άδεια μετ' απολαβών ή άνευ απολαβών (η δεύτερη πρέπει να είναι προσωρινή και με συμφέρον και του εργοδότη)
- Απουσία λόγω ανώτερης βίας, πολεμικής ενέργειας, πολιτικής εξέγερσης ή θεομηνίας.
- Απουσία με γονική άδεια ή άδεια για λόγους ανωτέρας βίας

Στην περίπτωση των εποχιακών εργατών με απασχόληση κάθε χρόνο στον ίδιο εργοδότη, το ΤΠΠ θεωρεί συνεχή την απασχόλησή τους εάν για όλη την περίοδο απασχόλησής τους εργάζονταν κατά μέσο όρο δεκαπέντε (15) εβδομάδες το χρόνο.

- Εργοδοτούμενος εργαζόταν επί τέσσερα έτη σε τυπογραφείο όταν μετέβηκε στο



εξωτερικό για ένα χρόνο όπου βρήκε απασχόληση με μεγαλύτερες απολαβές. Ένα χρόνο αργότερα επέστρεψε στην Κύπρο και εργάστηκε στο ίδιο τυπογραφείο για άλλα δεκαεπτά έτη όπου απολύθηκε ως πλεονάζον προσωπικό. Όταν υπέβαλε αίτηση στο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού αυτό ισχυρίστηκε ότι δεν μπορεί να συνυπολογίσει τα τέσσερα πρώτα έτη που εργάστηκε στο τυπογραφείο αφού για καθαρά προσωπικούς λόγους, ο ίδιος οικειοθελώς εγκατέλειψε την απασχόληση του όταν βρήκε καλύτερες απολαβές στο εξωτερικό. Ο εργοδοτούμενος ισχυρίστηκε ότι την δεδομένη περίοδο απουσίαζε με άδεια άνευ απολαβών. Το Δικαστήριο έκανε αναφορά σε προηγούμενη απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου στην οποία εξήγησε ότι προσωρινή απουσία πρέπει να καθορίζεται χρονικά ή να παραχωρείται με συγκεκριμένες περιστάσεις καθώς επίσης και κατά πόσο ο εργοδότης έχει κάποιο άμεσο ή έμμεσο συμφέρον από την άδεια άνευ απολαβών ή είναι αποκλειστικά για ιδιωτικούς σκοπούς του εργοδοτουμένου. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη τα γεγονότα κατέληξε ότι η απουσία του δεν συνιστούσε άδεια άνευ απολαβών και πως σωστά το Ταμείο δεν συνυπολόγισε τη συγκεκριμένη περίοδο.



- 8 του 1967
25 του 1968
23 του 1969
26 του 1970
34 του 1972
66 του 1972
5 του 1973.
- «εργατική διαφορά» σημαίνει οιαδήποτε διαφοράν μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων ή μεταξύ εργοδοτούμενων και εργοδοτούμενων, εν σχέσει προς την απασχόλησιν ή την μη απασχόλησιν ή τας συνθήκας απασχολήσεως ή τους όρους απασχολήσεως οιαδήποτε προσώπων είτε εργοδοτούμενων υπό του εργοδότη μετά του οποίου εγείρεται η διαφορά είτε μη·
- Κεφ. 182.
- «Εργατικών Συμβουλευτικών Σώμα» σημαίνει το υπό του Υπουργού καθιδρυθέν δυνάμει του περί Ωρών Απασχολήσεως Νόμου Σώμα ίνα συμβουλευή επί εργατικών ζητημάτων και συνιστάμενον εκ μελών αντιπροσωπευόντων εργοδότης και εργοδοτούμενους αντιστοίχως, υπό την προεδρίαν του Υπουργού·
- 2(α) του 67 του 1972.
2(α) του 17 του 1968.
- «εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπον εργαζόμενον δι' έτερον πρόσωπον είτε δυνάμει συμβάσεως εργασίας ή μαθητείας είτε υπό τιαυτάς περιστάσεις εκ των οποίων δύναται να συναχθή ή ύπαρξις σχέσεως εργοδότη και εργοδοτούμενου, ο δε όρος 'εργοδότης' θα ερμηνεύηται αναλόγως και θα περιλαμβάνη την Κυβέρνησιν της Δημοκρατίας·
- 2 του 52(Ι) του 1994.
Κεφ. 113.
9 του 1968
76 του 1977
17 του 1979
105 του 1985
198 του 1986
19 του 1990.
- Νοείται ότι ο όρος 'εργοδοτούμενος' περιλαμβάνει και κάθε πρόσωπο το οποίο είναι μέτοχος σε ιδιωτική εταιρεία, όπως ο όρος αυτός καθορίζεται στον περί Εταιρειών Νόμο, και εργάζεται στην εταιρεία αυτή, όχι όμως με βάση σύμβαση εργασίας ή κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί ή ύπαρξις σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου.
- 2 του 54 του 1980.
- Τίνα αποφευχθή οιαδήποτε αμφιβολία περί την ερμηνείαν του ορισμού «εργοδοτούμενος» του άρθρου 2 του βασικού νόμου διά του παρόντος δηλούται ότι εις τον ορισμόν τούτον περιλαμβάνεται και παν πρόσωπον απασχολούμενον μονίμως ή προσωρινώς εις οργανικήν ή άλλην θέσιν παρ' οιαδήποτε νομικώ προσώπω δημοσίου δικαίου ή παρ' οιαδήποτε οργανισμό δημοσίου δικαίου άνευ νομικής προσωπικότητος, ιδρυόμενός προς το δημόσιον συμφέρον·
- 3 του 54 του 1980
2(β) του 67 του 1972.
2(β) του 17 του 1968.
8 του 1967
25 του 1968
23 του 1969
26 του 1970
34 του 1972
66 του 1972
5 του 1973
85 του 1979
- «ημερομίσθιον» περιλαμβάνει πάσαν χρηματικήν αντιμισθίαν εκ της απασχολήσεως εργοδοτούμενου ή παν κέρδος εκ της τιαυτής απασχολήσεως δεκτικόν χρηματικής αποτιμήσεως ως και την εισφοράν την καταβλητέαν εις το Κεντρικόν Ταμείον Αδειών, το ιδρυθέν δυνάμει των περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 1979, εξαρουμένων όμως εκτάκτων προμηθειών και κατά χάριν (ex - gratia) πληρωμών·
- «ορισθείσα ημέρα» σημαίνει την διά γνωστοποιήσεως, δημοσιευομένης εν τη επισήμω εφημερίδι της Δημοκρατίας, ορισθείσαν υπό του Υπουργικού Συμβουλίου ημέραν ενάρξεως της υπό εργοδοτών καταβολής εισφορών δυνάμει του παρόντος Νόμου·
- «πληρωμή λόγω πλεονασμού» σημαίνει πληρωμήν εκ του Ταμείου ή οιαδήποτε πληρωμήν γενομένην εν όλω ή εν μέρει, δυνάμει της επιφυλάξεως του εδαφίου (3) του άρθρου 16, εις εργοδοτούμενον του οποίου η απασχόλησις ετερματίσθη λόγω του ότι ούτος ήτο πλεονάζων·
- 2 του 18 του 1990.
41 του 1980
48 του 1982
11 του 1983
7 του 1984
10 του 1985
116 του 1985
- «συντάξιμη ηλικία» σημαίνει τη συντάξιμη ηλικία όπως αυτή ορίζεται στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 μέχρι 1990·
- «Ταμείον» σημαίνει το δυνάμει του άρθρου 24 συσταθέν υπό του Υπουργικού Συμβουλίου Ταμείον διά πλεονάζον προσωπικόν·
- «Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργόν Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

4 του 1987
199 του 1987
214 του 1987
68 του 1988
96 του 1989
136 του 1989
17 του 1990.

Μέρος II.—ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

3 του 92 του 1979.

Δικαίωμα του
εργοδοτούμενου εις
αποζημιώσιν επί τω
τερματισμῷ της
απασχολήσεως του.
Πρώτος Πίναξ.

3.—(1) Όταν, κατά ή μετά την έναρξιν της ισχύος του παρόντος άρθρου, ο εργοδότης τερματίζει δι' οιονδήποτε λόγον άλλον ή των εν τω άρθρω 5 εκτιθεμένων λόγων, την απασχόλησιν εργοδοτούμενου ο οποίος έχει απασχοληθή συνεχώς υπ' αυτού επί είκοσι έξ τουλάχιστον εβδομάδας, ο εργοδοτούμενος κέκτηται δικαίωμα εις αποζημιώσιν 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 προβλεπομένην περίοδον συνεχούς απασχολήσεως μέχρις ανωτάτου ορίου εκατόν τεσσάρων εβδομάδων.

920047163

2 του 61(I) του
1994.

Νοείται περαιτέρω ότι, προκειμένου περί εργοδοτών οι οποίοι απασχολούν πέραν των δεκαεννέα εργοδοτούμενων, σε περίπτωση κατά την οποία κριθεί ότι ο τερματισμός της απασχόλησης του εργοδοτούμενου ήταν έκδηλα παράνομος ή παράνομος και κακόπιστος, τότε το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δύναται, αν κατά τη γνώμη του οι περιστάσεις το δικαιολογούν και ο εργοδοτούμενος το έχει ζητήσει ως θεραπεία, να διατάξει την επανασρόληση του εργοδοτούμενου και ταυτόχρονα την καταβολή αποζημιώσεως για τη ζημιά την οποία πράγματι ο εργοδοτούμενος υπέστη ως συνέπεια της απόλυσης του, νοουμένου ότι το ποσό αυτό δε θα υπερβαίνει τα ημερομίσθια δώδεκα μηνών.

(2) Η αποζημιώσις εις την οποίαν δικαιούται ο εργοδοτούμενος συμφώνως προς το εδάφιον (1) καταβάλλεται υπό του εργοδότη καθ' ον ποσόν αυτή δεν υπερβαίνει τα ημερομίσθια του εργοδοτούμενου δι' έν έτος, και εκ του Ταμείου καθ' ον ποσόν αυτή υπερβαίνει τα ημερομίσθια του εργοδοτούμενου δι' έν έτος.

Απώλεια
δικαιώματος εις
αποζημιώσιν.
3 του 18 του 1990.

4. Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται εις αποζημιώσιν λόγω τερματισμού της απασχολήσεώς του δυνάμει του παρόντος Νόμου εάν προ της ημερομηνίας του τερματισμού της απασχολήσεώς του συνεπλήρωσε την συντάξιμη ηλικία.

Απόλυσις μη
παρέχουσα
δικαίωμα εις
αποζημιώσιν.

5. Τερματισμός απασχολήσεως δι' οιονδήποτε των ακολούθων λόγων δεν παρέχει δικαίωμα εις αποζημιώσιν:

(α) όταν ο εργοδοτούμενος παραλείπει να εκτελέσει την εργασίαν του κατ' ευλόγως ικανοποιητικών τρόπων:

Νοείται ότι προσωρινή ανικανότης προς εργασίαν οφειλομένη εις ασθένειαν, βλάβην, τοκετόν ή νόσον δεν θεωρείται ως εμπίπτουσα εντός της παραγράφου ταύτης·

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

(γ) όταν ο τερματισμός οφείλεται εις ανωτέραν βίαν, πολεμικήν ενέργειαν, πολιτικήν εξέγερσιν, θεομηνίαν ή καταστροφήν των εγκαταστάσεων διά πυρκαϊάς μη οφειλομένης εις εσκεμμένην ενέργειαν ή αμέλειαν του εργοδότη·

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



- 2 του 111(I) του 2003. Νοείται, τηρουμένων των διατάξεων του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου του 2003, ότι όταν το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών θεωρή ότι οιαδήποτε σύμβασις τακτής περιόδου ή οιαδήποτε σειρά συμβάσεων τακτών περιόδων δέον να θεωρηθώσιν είτε κεχωρισμένως είτε εν συνδυασμῷ ως σύμβασις ακαθορίστου περιόδου, τότε η τιαυτή σύμβασις ή η τιαυτή σειρά συμβάσεων θεωρείται ως μη αποτελούσα σύμβασιν τακτής περιόδου διά τους σκοπούς της παρούσης παραγράφου·
- (ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύη τιαυτήν διαγωγήν ὥστε να καθιστά εαντὸν υποκείμενον εἰς ἀπώλυσιν ἄνευ προειδοποιήσεως·
- Νοείται ὅτι ὅταν ὁ εργοδότης δὲν ἀσκή τὸ δικαίωμά του πρὸς ἀπώλυσιν ἐντὸς λογικοῦ χρονικοῦ διαστήματος ἀπὸ τοῦ γεγονότος το ὁποῖον του παρέσχε το δικαίωμα τοῦτο, θεωρεῖται οὗτος ὡς εγκαταλείψας το δικαίωμά του να ἀπολύσῃ τον εργοδοτούμενον·
- (στ) ἄνευ ἐπηρεασμοῦ τῆς γενικότητος τῆς ἀμέσως προηγουμένης παραγράφου, τα ἀκόλουθα δύνανται, μετὰξὺ ἄλλων, να ἀποτελέσωσι λόγον ἀπολύσεως ἄνευ προειδοποιήσεως, λαμβανομένων ὑπ' ὄψιν ὅλων των περιστατικῶν τῆς περιπτώσεως·
- (i) διαγωγή ἐκ μέρους του εργοδοτουμένου η ὁποία καθιστὰ σαφές ὅτι ἡ σχέσις εργοδότη καὶ εργοδοτουμένου δὲν δύναται εὐλόγως να ἀναμένηται ὡς συνεχιστή·
- (ii) διάπραξις σοβαροῦ παραπτώματος ὑπὸ του εργοδοτουμένου ἐν τῇ ἐκτελέσει των καθηκόντων του·
- (iii) διάπραξις ποινικοῦ ἀδικήματος ὑπὸ του εργοδοτουμένου ἐν τῇ ἐκτελέσει του καθηκόντος του, ἄνευ τῆς ρητῆς ἢ σιωπηρᾶς συγκαταθέσεως του εργοδότη·
- (iv) ἀπρεπὴς διαγωγή του εργοδοτουμένου κατὰ τον χρόνον τῆς ἐκτελέσεως των καθηκόντων του·
- (v) σοβαρά ἢ ἐπαναλαμβανομένη παράβασις ἢ παραγνώρισις κανόνων τῆς ἐργασίας ἢ ἄλλων κανόνων ἐν σχέσει πρὸς τὴν ἀπασχόλησιν.
- Βάρος ἀποδείξεως. 4 του 6 του 1973. 6.—(1) Καθ' οἱανδήποτε ἐνώπιον του Δικαστηρίου Εργατικῶν Διαφορῶν διαδικασίαν ὁ ὑπὸ του εργοδότη τερματισμὸς ἀπασχολήσεως του εργοδοτουμένου τεκμαίρεται, μέχρις ἀποδείξεως του ἐναντίου, ὡς μὴ γενόμενος διὰ τινα των ἐν τῷ ἄρθρῳ 5 ἐκτιθεμένων λόγων.
- (2) Ἄνευ ἐπηρεασμοῦ τῆς γενικότητος του ἀμέσως προηγουμένου ἐδαφίου τα ἀκόλουθα, μετὰξὺ ἄλλων, οὐδέποτε συνιστῶσι βασίμους λόγους διὰ τον τερματισμὸν ἀπασχολήσεως·
- 3 του 52(I) του 1994. (α) ἡ ιδιότης μέλους Συντεχνίας ἢ ἡ συμμετοχὴ εἰς συντεχνιακὰς δραστηριότητας ἐκτὸς των ἐργασίμων ὥρων ἢ, τῇ συγκαταθέσει του εργοδότη, κατὰ τὰς ἐργασίμους ὥρας ἢ ἡ ιδιότητα μέλους ἐπιτροπῆς ἀσφάλειας σύμφωνα με τον περί Ασφάλειας στους Τόπους Εργασίας Νόμο του 1988·
- 60 του 1988. (β) ἡ ἐπιζήτησις ἀξιώματος ὡς ἀντιπροσώπου ἐργατῶν ἢ παρούσα ἢ παρελθούσα ἐνέργεια ὑπὸ τὴν ιδιότητα ταύτην·
- 2 του 203 του 1990. (γ) ἡ καλὴ τῇ πίστει υποβολὴ παραπόνου ἢ ἡ συμμετοχὴ εἰς διαδικασίαν ἐναντίον εργοδότη συνεπαγομένην ἰσχυριζομένην παραβάσιν ἀστικής καὶ ποινικῆς φύσεως νόμων ἢ κανονισμῶν ἢ ἡ προσφυγὴ σε ἀρμόδια διοικητικὴ ἀρχή·
- (δ) φυλὴ, χρῶμα, φύλον, οἰκογενειακὴ κατάσταση, θρησκεία, πολιτικὰ ἀπόψεις, εθνικὴ προέλευσις ἢ κοινωνικὴ καταγωγή·

(ε) εγκυμοσύνη ή μητρότης.

3 του 70(I) του 2002. (στ) Η λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

552217543

Τερματισμός υπό του εργοδοτούμενου. 4 του 6 του 1973. 7.—(1) Όταν εργοδοτούμενος νομίμως τερματίζει την απασχόλησίν του παρ' εργοδότη λόγω της διαγωγής του εργοδότη, τότε ο τερματισμός ούτος θεωρείται ως τερματισμός υπό του εργοδότη υπό την έννοιαν του άρθρου 3.

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

Πιστοποιητικόν υπό του εργοδότη. 8.—(1) Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόλησις ετερματίσθη δι' οιονδήποτε λόγον δικαιούται να λάβη, όταν ζητήσει τούτο κατά τον χρόνον του τερματισμού, πιστοποιητικόν παρά του εργοδότη καθορίζον τας ημερομηνίας της απασχολήσεώς του και το είδος ή τα είδη της εργασίας εις την οποίαν απησχολήθη.

(2) Ουδέν δυσμενές διά τον εργοδοτούμενον περιλαμβάνεται εις το πιστοποιητικόν τούτο.

Μέρος III.—ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΙΣ

Περίοδος προειδοποιήσεως την οποίαν δίδει εργοδότης. 4 του 6 του 1973. 9.—(1) Κατά ή μετά την ορισθείσαν ημέραν η ελαχίστη περίοδος προειδοποιήσεως η δοθησομένη υπό του εργοδότη εις τον εργοδοτούμενον είναι ως ακολούθως:

(α) όταν ο εργοδοτούμενος απησχολήθη συνεχώς δι' εικοσιέξ ή πλείονας εβδομάδας αλλ' ολιγωτέρας των πενήντα δύο, περίοδος μιάς εβδομάδος·

(β) όταν ο εργοδοτούμενος απησχολήθη συνεχώς διά πενήντα δύο ή πλείονας εβδομάδας αλλ' ολιγωτέρας των εκατόν τεσσάρων, περίοδος δύο εβδομάδων·

4 του 92 του 1979. (γ) όταν ο εργοδοτούμενος απησχολήθη συνεχώς δι' εκατόν τέσσαρας ή πλείονας εβδομάδας αλλ' ολιγωτέρας των εκατόν πενήντα έξι, περίοδος τεσσάρων εβδομάδων·

(δ) όταν ο εργοδοτούμενος απησχολήθη συνεχώς δι' εκατόν πενήντα έξι ή πλείονας εβδομάδας αλλ' ολιγωτέρας των διακοσίων οκτώ, περίοδος πέντε εβδομάδων·

3(α) του 203 του 1990. (ε) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για διακόσιες οκτώ ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες από διακόσιες πενήντα εννιά εβδομάδες, περίοδος έξι εβδομάδων·

(στ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για διακόσιες εξήντα ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες από τριακόσιες ένδεκα εβδομάδες, περίοδος επτά εβδομάδων·

(ζ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για τριακόσιες δώδεκα ή περισσότερες εβδομάδες, περίοδος οκτώ εβδομάδων·

Νοείται ότι όταν η απασχόλησις ήτο επί δοκιμαστικής βάσεως, ουδεμία προειδοποίησης απαιτείται εάν κατά την διάρκειαν ή το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου οιονδήποτε μέρος αποφασισή όπως η απασχόλησις μη συνεχισθή·

Νοείται περαιτέρω ότι ουδεμία δοκιμαστική περίοδος θα είναι μακροτέρα των εκατόν τεσσάρων εβδομάδων, πάσα δε δοκιμαστική περίοδος μακροτέρα των εικοσιέξ εβδομάδων δεν επιίπτει εντός της παρούσης επιφυλάξεως ειμή δι' εγγράφου συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτουμένου γενομένης



κατά τον χρόνον της ανάρξεως της απασχολήσεως του εργοδοτουμένου.

(2) Εις πάσας τας ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών διαφοράς δυνάμει του παρόντος άρθρου τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ότι η απασχολήσις δεν ήτο επί δοκιμαστικής βάσεως.

(3) Ουδέν των εν τω παρόντι άρθρω ή των εν τω άρθρω 10 επηρεάζει το δικαίωμα του εργοδότου ή του εργοδοτουμένου εις μακροτέραν περίοδον προειδοποιήσεως εάν ούτοι δικαιούνται εις ταύτην δυνάμει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμφωνίας, συμβάσεως ή δι' άλλων λόγων.

(4) Πάσα πρόνοια εν οιαδήποτε συμβάσει ή άλλη συμφωνία διά προειδοποίησιν μικροτέραν της υπό του παρόντος άρθρου προνοουμένης είναι άκυρος.

3(β) του 203 του 1990.

(5) Η προειδοποίηση που δίδεται με βάση το εδάφιο (1) πρέπει να είναι έγγραφη.

4 του 52(Ι) του 1994.

(6) Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία απαγορεύεται για περίοδο μέχρι έξι μηνών από την πρώτη ημέρα της απουσίας του.

(7) Η περίοδος προειδοποίησης εργοδοτουμένου ο οποίος καθίσταται ανίκανος για εργασία συνεπεία επαγγελματικού ατυχήματος το οποίο επισυμβαίνει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης αναστέλλεται.

(8) Ο όρος 'ανίκανος για εργασία' στα εδάφια (6) και (7) και ο όρος 'επαγγελματικό ατύχημα' στο εδάφιο (7) έχουν την έννοια που αποδίδεται σ' αυτούς στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 έως 1993.

41 του 1980
48 του 1982
11 του 1983
7 του 1984
10 του 1985
116 του 1985
4 του 1987
199 του 1987
214 του 1987
68 του 1988
96 του 1989
136 του 1989
17 του 1990
218 του 1991
98(Ι) του 1992
64(Ι) του 1993.

5 του 52(Ι) του 1994.
5 του 92 του 1979.
Περίοδος
προειδοποίησης
που δίδει ο
εργοδοτούμενος.

723760604
10. Η ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης που πρέπει να δίδει ο εργοδοτούμενος στον εργοδότη του είναι ως ακολούθως:

(α) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για είκοσι έξι ή περισσότερες εβδομάδες, αλλά για λιγότερες από πενήντα δύο, περίοδος μιας εβδομάδας·

(β) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για πενήντα δύο ή περισσότερες εβδομάδες, αλλά για λιγότερες από διακόσιες εξήντα, περίοδος δύο εβδομάδων· και

(γ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για διακόσιες εξήντα ή περισσότερες εβδομάδες, περίοδος τριών εβδομάδων.

Πληρωμή αντί
προειδοποιήσεως
και εγκατάλειψης
του εις προει-
δοποίησιν
δικαιώματος.
Τρίτος Πίναξ.

11.—(1) Εργοδότης ο οποίος δίδει προειδοποίησιν εις εργοδοτούμενον έχει το δικαίωμα να απαιτήσει παρά του εργοδοτουμένου όπως ούτος αποδεχθή πληρωμήν αντί προειδοποιήσεως. Η πληρωμή αυτή υπολογίζεται συμφώνως προς τας διατάξεις του Τρίτου Πίνακος:

Νοείται ότι όταν εργοδότης ασκή το δυνάμει του παρόντος εδαφίου δικαίωμα

αυτού, ο εργοδοτούμενος θεωρείται, διά τους σκοπούς των Μερών II και IV, ως απασχολούμενος μέχρι της λήξεως της περιόδου της προειδοποιήσεως την οποίαν θα ελάμβανεν εάν δεν είχε λάβει πληρωμήν αντ' αυτής.

(2) Εργοδοτούμενος εις τον οποίον δίδεται προειδοποίησις υπό του εργοδότη έχει το δικαίωμα, εάν λάβη προσφοράν νέας απασχολήσεως παρ' ετέρω εργοδότη διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως, να εγκαταλείψη την παρὰ τω εργοδότη αυτού απασχόλησιν άνευ περαιτέρω προειδοποιήσεως, ίνα αναλάβη την νέαν απασχόλησιν:

Νοείται ότι όταν εργοδοτούμενος ασκή το δυνάμει του παρόντος εδαφίου δικαίωμα αυτού, ούτος απόλλυσι το δικαίωμά του προς πληρωμήν διά το υπόλοιπον της περιόδου της προειδοποιήσεως.

4 του 203 του 1990.
Δικαίωμα του
εργοδοτουμένου δι'
απουσίας
διαρκούσης της
περιόδου της
προειδοποιήσεως.

12. Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση από τον εργοδότη του δικαιούται, κατά τη διάρκεια των συνηθισμένων ωρών εργασίας και ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, να απουσιάζει από την εργασία χωρίς απώλεια των απολαβών του για χρονικό διάστημα το οποίο να μην υπερβαίνει τις οκτώ ώρες την εβδομάδα, για να μπορέσει να αναζητήσει νέα απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι το σύνολο των ωρών απουσίας από την ημερομηνία της προειδοποίησης μέχρι τον τερματισμό της απασχόλησής του δε θα υπερβαίνει τις 40 ώρες.

Διάρκεια και
συνεχές της
απασχολήσεως.
Δεύτερος Πίναξ.

13. Η διάρκεια της περιόδου απασχολήσεως και το εάν η απασχόλησις υπήρξε συνεχής ή μη, αποφασίζονται ως εκτίθεται εν τω Δευτέρω Πίνακι.

Δικαιώματα των
μερών κατά την
διάρκειαν περιόδου
προειδοποιήσεως.
Τρίτος Πίναξ.

14.—(1) Κατά την διάρκειαν περιόδου προειδοποιήσεως, τα δικαιώματα αμφοτέρων των μερών διέπονται υπό των διατάξεων του Τρίτου Πίνακος:

(2) Πας όρος εν οιαδήποτε συμβάσει ή άλλη συμφωνία τείνων να περιορίση την νομικήν ενέργειαν του παρόντος άρθρου είναι άκυρος.

Δικαίωμα
αμφοτέρων των
μερών προς άμεσον
τερματισμόν.

15. Ουδέν των εν τω παρόντι Μέρει διαλαμβανομένων επιηρεάζει το δικαίωμα του εργοδότη ή του εργοδοτουμένου να τερματίση την αναφορικώς προς την απασχόλησιν μεταξύ των σχέσιν άνευ προειδοποιήσεως, συνεπεία της διαγωγής οιοδήποτε των μερών.

5 του 203 του 1990.
Εγγραφή
προειδοποίηση σε
περίπτωση
μετάθεσης ή
μεταφοράς
εργοδοτουμένου σε
άλλο εργοδότη.

15Α. Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε οποιεσδήποτε πράξεις ή ενέργειες που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτούμενου του σε άλλο εργοδότη, είτε μόνιμα είτε προσωρινά, οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως και όσο το δυνατόν πιο έγκαιρα τον εργοδοτούμενο αναφορικά με τις εν λόγω προθέσεις του, έστω και αν η μετάθεση ή μεταφορά δε θα συνεπάγεται αλλαγή των καθηκόντων ή του τόπου εργασίας του εργοδοτουμένου.

Μέρος IV.—ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ.

2 και 3 του 1 του
1975.

2. Η ισχύς των διατάξεων του Μέρους IV του βασικού νόμου των προνοουσών περί δικαιώματος εργοδοτουμένων εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου αναστέλλεται εν σχέσει προς περιπτώσεις καθ' ας η απασχόλησις ετερματίσθη ή τερματίζεται μετά την 14ην Ιουλίου 1974.

3. Ο παρών Νόμος ισχύει διαρκούσης της εκρύθμου καταστάσεως και εν πάση περιπτώσει ουχί πέραν της 31ης Δεκεμβρίου 1975 ότε και εκπνέει.

2 του 18 του 1977.

Η ισχύς του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) Νόμου του 1975, ήτις δυνάμει του περί της Προσωρινής Νομοθεσίας (Παράτασις της Ισχύος) Νόμου του 1975 και του περί της Προσωρινής Νομοθεσίας (Παράτασις της Ισχύος) Νόμου του 1976 παρετάθη μέχρι της 31ης Μαρτίου, 1977, παρατείνεται μέχρι της 17ης Απριλίου, 1977, περιλαμβανομένης.



692468822

3 του 18 του 1977. Ουδείς δικαιούται εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού εφ' όσον η απασχόλησις αυτού ετερματίσθη μετά την 14ην Ιουλίου, 1974, και προ της 18ης Απριλίου, 1977.

2 του 92 του 1979. Ουδείς δικαιούται εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού εφ' όσον η απασχόλησις αυτού ετερματίσθη μετά την 14ην Ιουλίου, 1974 και προ της 18ης Απριλίου, 1977.

Δικαίωμα του
εργοδοτούμενου εις
πληρωμήν λόγω
πλεονασμού.
4 του 18 του 1977.
6(α) του 92 του
1979.
Τέταρτος Πίναξ.

16.—(1) Όταν κατά ή μετά την έναρξιν της ισχύος του παρόντος εδαφίου, η απασχόλησις εργοδοτουμένου απασχοληθέντος συνεχώς επί εκατόν τέσσαρας τουλάχιστον εβδομάδας υπό του αυτού εργοδότη τερματίζεται λόγω πλεονασμού, ο εργοδοτούμενος δικαιούται εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου, υπολογιζομένην συμφώνως προς τον Τέταρτον Πίνακα:

Νοείται ότι ο Υπουργός δύναται, διά Διατάγματος δημοσιευθησομένου εις την επίσημον εφημερίδα της Δημοκρατίας, να μειώση τον υπό του παρόντος εδαφίου καθοριζόμενον αριθμόν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως ούτως ώστε να ληφθώσιν υπ' όλην τακτικά και εποχιακά διακυμάνσεις εις την απασχόλησιν εξ οιοδήποτε επαγγέλματι ή ειδική επιχείρησει.

2 του 167 του 1987 Νοείται περαιτέρω ότι, διά τους σκοπούς του παρόντος Μέρους και των εις το παρόν Μέρος αναφερομένων διατάξεων του Δευτέρου και του Τετάρτου Πίνακος, η απασχόλησις λιμενεργάτου, εγγεγραμμένου ή μη, υπό πλειόνων εργοδοτών λογίζεται ως απασχόλησις υπό ενός και του αυτού εργοδότη.

6 του 52(Ι) του
1994.
2 του 212(Ι) του
2002.

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους και των αναφερομένων σ' αυτό διατάξεων του Δευτέρου και του Τετάρτου Πίνακα, η απασχόληση εργοδοτουμένου, ο οποίος απασχολείται κάθε χρόνο στον ίδιο εργοδότη και ο ετήσιος μέσος όρος απασχόλησης για όλη την περίοδο απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη είναι τουλάχιστο δεκαπέντε εβδομάδες, θεωρείται συνεχής.

(2) Η διάρκεια της περιόδου απασχολήσεως και το εάν η απασχόλησις υπήρξε συνεχής ή μη αποφασίζονται, διά τους σκοπούς του εδαφίου (1), συμφώνως προς τον Δεύτερον Πίνακα.

Δεύτερος Πίναξ.
6(β) του 92 του
1979.

Τα εδάφια από (3) έως (7) διαγράφηκαν.

5 του 18 του 1977.
Προϋποθέσεις και
τρόπος καταβολής
πληρωμής λόγω
πλεονασμού.

16Α.—(1) Το εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού δικαίωμα ήρτηται εκ των διά του παρόντος άρθρου προνοουμένων προϋποθέσεων, η τοιαύτη δε πληρωμή ενεργείται, εν όλω ή εν μέρει περιοδικώς ή εφ' άπαξ, ως εν τω παρόντι άρθρω προβλέπεται.

(2) Η καταβολή της πληρωμής λόγω πλεονασμού περιοδικώς ενεργείται αναδρομικώς καθ' εβδομάδα δι' εκάστην ημέραν διακοπής της απασχολήσεως του εργοδοτουμένου, η οποία αποτελεί μέρος οιασδήποτε περιόδου διακοπής της απασχολήσεως αυτού.

273831963

Τέταρτος Πίναξ.

(3) Το ημερήσιον ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι διά μεν τας πρώτας είκοσι τέσσαρας ημέρας της περιόδου διακοπής της απασχολήσεως ίσον προς το ημερομίσθιον του εργοδοτουμένου, ως τούτο υπολογίζεται διά τους σκοπούς του Τετάρτου Πίνακος, διά δε τας υπολοίπους ημέρας της τοιαύτης περιόδου ίσον προς τα εβδομήκοντα πέντε επί τοις εκατόν του ως είρηται ημερομίσθιου:

Νοείται ότι το ημερήσιον ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού δεν δύναται να είναι χαμηλότερον του ύψους του επιδόματος μητρότητας, επιδόματος ασθενείας, επιδόματος ανεργίας ή επιδόματος σωματικής βλάβης, εις το οποίον, αναλόγως

106 του 1972
22 του 1974
11 του 1975
32 του 1976
68 του 1976.

της περιπτώσεως, θα εδικαιοῦτο ο εργοδοτούμενος δυνάμει των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1972 έως 1976, εάν αι διατάξεις των ως εἰρηται Νόμων δεν απαιτοῦν την καταβολήν τοιούτου επιδόματος διά την αὐτήν περίοδον διά την οποίαν ο εργοδοτούμενος δικαιούται εἰς πληρωμήν λόγω πλεονασμοῦ.

(4) Ανεξαρτήτως των διατάξεων του παρόντος Νόμου, ουδεμία πληρωμή λόγω πλεονασμοῦ καταβάλλεται δυνάμει του εδαφίου (2) δι' οἰανδήποτε ἡμέραν μετά την παρέλευσιν πενήκοντα δύο εβδομάδων ἀπό του σχετικού τερματισμοῦ της απασχολήσεως.

(5) Εάν ο εργοδοτούμενος οὐδέν ποσόν ἢ μέρος μόνον του ποσού της πληρωμῆς λόγω πλεονασμοῦ ἔλαβε δυνάμει του εδαφίου (2), ολόκληρον το ποσόν ἢ το ὑπόλοιπον της ως εἰρηται πληρωμῆς, ἀναλόγως της περιπτώσεως, καταβάλλεται εἰς τον εργοδοτούμενον εφ' ἅπαξ μετά την ὑπ' αὐτοῦ συμπλήρωσιν δεκατριῶν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως μετά του αὐτοῦ εργοδότου:

Νοεῖται ὅτι εάν ο εργοδοτούμενος ἀναλάβῃ απασχόλησιν μετά τινος εργοδότου μετά την συμπλήρωσιν οἰασδήποτε περιόδου επαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως δυνάμει σχεδίου ἐγκεκριμένου ὑπό του Υπουργοῦ, το δυνάμει του παρόντος εδαφίου καταβλητέον εφ' ἅπαξ ποσόν καταβάλλεται εὐθὺς μετά την ὑπ' αὐτοῦ ἀνάληψιν της τοιαύτης απασχολήσεως.

(6) Οὐδέν ποσόν καταβάλλεται εἰς τον εργοδοτούμενον δυνάμει του εδαφίου (5) μετά την παρέλευσιν πενήκοντα δύο εβδομάδων ἀπό του σχετικού τερματισμοῦ της απασχολήσεως, ἐκτός εάν ἡ εν τῷ ως εἰρηται εδαφίῳ περίοδος των δεκατριῶν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως ἢ περιόδου επαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως, ἀναλόγως της περιπτώσεως, ἤρξαιτο προ της παρελεύσεως των ως εἰρηται πενήκοντα δύο εβδομάδων.

(7) Ἡ πληρωμή λόγω πλεονασμοῦ εἰς την οποίαν δικαιούται πρόσωπόν τι διά πάσαν ἡμέραν κατὰ την οποίαν τοῦτο τυγχάνει επαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως δυνάμει σχεδίου ἐγκεκριμένου ὑπό του Υπουργοῦ, δύναται, κατόπιν ὁδηγίων του Υπουργοῦ, να καταβάλληται εἰς την ἀρμοδίαν διά την εφαρμογήν του τοιούτου σχεδίου ἀρχήν, εφ' ὅσον το εἰς τον εργοδοτούμενον καταβαλλόμενον ἐπίδομα ἐκπαιδεύσεως δυνάμει του ως εἰρηται σχεδίου εἶναι ἴσον πρὸς ἢ υψηλότερον του ποσού της πληρωμῆς λόγω πλεονασμοῦ.

(8) Διά τους σκοπούς του παρόντος ἀρθρου «ἡμέρα διακοπῆς της απασχολήσεως» καὶ «περίοδος διακοπῆς της απασχολήσεως» κέκτηνται ἀντιστοίχως τας ὑπὸ των περί Κοινωνικῶν Ασφαλίσεων Νόμων του 1972 έως 1976 ἀποδοθείσας εἰς αὐτάς ἐννοίας:

106 του 1972
22 του 1974
11 του 1975
32 του 1976
68 του 1976.

Νοεῖται ὅτι ὡς ἡμέρα διακοπῆς της απασχολήσεως λογίζεται καὶ οἰαδήποτε ἡμέρα ἀπουσίας ἐκ της εργασίας λόγω μητρότητας ἡ οἰοία ἐμπίπτει εἰς το ἐν τῷ εδαφίῳ (2) του ἀρθρου 16 των ως εἰρηται Νόμων χρονικὸν διάστημα.

5 του 18 του 1977.
Ἐκπτώσεις ἐκ του
δικαιώματος πρὸς
λήψιν πληρωμῆς
λόγω πλεονασμοῦ.

16B.—(1) Πρόσωπόν τι ἐκπίπτει του δικαιώματος πρὸς λήψιν πληρωμῆς λόγω πλεονασμοῦ δυνάμει του εδαφίου (2) του ἀρθρου 16A διά χρονικὸν διάστημα μέχρις ἐξ εβδομάδων, εάν—

(α) καίτοι ἐκοινοποιήθη εἰς αὐτό παρά τινος γραφεῖον εὐρέσεως εργασίας ἢ ἐτέρου ἀνεγνωρισμένου γραφεῖου, ἢ παρά τινος εργοδότου ἢ ἐκ μέρους αὐτοῦ, ἡ ὑπαρξίς θέσεως κενωθείσης ἢ κενωθισομένης εἰς κατάλληλὸν τινα εργασίαν ἀρνήται ἢ παραλείπει ἀνευ εὐλόγου αἰτίας να υποβάλῃ αἰτήσιν διά την θέσιν ταύτην ἢ ἀρνήται ἀνευ εὐλόγου αἰτίας να ἀποδεχθῇ ταύτην προσφερθεῖσαν εἰς αὐτόν· ἢ

(β) ἀμελή να ἐπωφεληθῇ εὐλόγου τινὸς ευκαιρίας πρὸς κατάλληλὸν τινα απασχόλησιν· ἢ

(γ) ἀρνήται ἀνευ εὐλόγου αἰτίας να τύχῃ επαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως δυνάμει σχεδίου ἐγκεκριμένου ὑπό του Υπουργοῦ.



(2) Διά τους σκοπούς του παρόντος άρθρου η απασχόλησις δεν λογίζεται κατάλληλος διά πρόσωπόν τι εάν αυτή είναι—

(α) απασχόλησις εις θέσιν κενωθείσαν συνεπεία στάσεως εργασιών οφειλομένης εις εργατικὴν τινα διαφοράν·

(β) απασχόλησις εις το σύνθηδες αυτού επάγγελμα εν τη περιοχὴ ἐνθα το τελευταίον συνήθως ειργάζετο είτε ἐναντι αποδοχῶν κατωτέρων είτε υπό ὀρους ολιγώτερον ευνοϊκοῦς ἐκεῖνων ὡν ἡδύνατο ευλόγως να αναμένῃ ὅτι θα απελάμβανε λαμβανομένων υπ' ὄψιν των ὀρων εργασίας ὡν συνήθως απελάμβανεν εις το σύνθηδες αυτού επάγγελμα εν τη περιοχὴ ταύτῃ ἢ ὡν θα απελάμβανεν εάν ευνέχιζε την απασχόλησιν αυτού·

(γ) απασχόλησις εις το σύνθηδες αυτού επάγγελμα εις οιαδήποτε ἐτέραν περιοχὴν ἐναντι αποδοχῶν κατωτέρων ἢ υπό ὀρους ολιγώτερον ευνοϊκοῦς των τηρουμένων εν τη περιοχὴ ταύτῃ δυνάμει συλλογικῆς συμβάσεως ἢ διαιτητικῆς αποφάσεως εις το επάγγελμα ἢ την βιομηχανίαν ἐνθα θα απασχοληθῇ ἢ, ἐλλείψει ταιούτης συμβάσεως ἢ αποφάσεως, των υπό καλῶν εργοδοτῶν γενικῶς ανεγνωρισμένων.

(3) Μετά την πάροδον ευλόγου υπό τας περιστάσεις χρονικοῦ διαστήματος ἀπὸ της ἡμέρας καθ' ἣν πρόσωπόν τι κατέστη ἀνεργον, απασχόλησις τις δεν λογίζεται ακατάλληλος λόγω μόνον του γεγονότος ὅτι εἶναι ἐκτός του συνήθους αυτού επαγγέλματος ἢ ἐκτός της περιοχῆς ἐνθα το τελευταίον συνήθως ειργάζετο, εάν πρόκειται περὶ απασχολήσεως ἐναντι αποδοχῶν συχὶ κατωτέρων, και υπό ὀρους συχὶ ολιγώτερον ευνοϊκοῦς των καθορισθέντων δυνάμει συλλογικῆς συμβάσεως ἢ διαιτητικῆς αποφάσεως εις το επάγγελμα ἢ την βιομηχανίαν ἐνθα θα απασχοληθῇ ἢ, ἐλλείψει ταιούτης συμβάσεως ἢ αποφάσεως, των υπό καλῶν εργοδοτῶν γενικῶς ανεγνωρισμένων.

7 του 92 του 1979.
Επιφύλαξις
υφισταμένων
δικαιωμάτων.

17. Όταν λόγω πλεονασμοῦ, ὡς οὗτος καθορίζεται εν τῷ άρθρῳ 18, εργοδοτούμενος δικαιούται εις οιαδήποτε ἄμεσον πληρωμὴν λόγω πλεονασμοῦ, χορήγημα ᾧ λόγω ἀπολύσεως, φιλοδώρημα ἢ οιαδήποτε ἄλλην πληρωμὴν χορηγησάμενην εν σχέσει προς την απασχολήσιν του παρ' εργοδότη, είτε το δικαίωμα τοῦτο υφίσταται λόγω ἐθίμου, νόμου, συλλογικῆς συμφωνίας, συμβάσεως είτε δι' ἄλλον λόγον, ο εργοδοτούμενος λαμβάνει:

Τέταρτος Πίναξ.

(α) εκ του Ταμείου το ποσὸν της πληρωμῆς λόγω πλεονασμοῦ το οποίον δικαιούται συμφώνως προς τον Τέταρτον Πίνακα· και

(β) παρὰ του εργοδότη, ἢ ἐξ οιαδήποτε ταμείου ἢ ἄλλης διευθετήσεως λειτουργούσης διὰ λογαριασμόν του εργοδότη, το ποσὸν κατὰ το οποίον ἡ παρὰ του εργοδότη ἢ διὰ λογαριασμόν αυτού πληρωμὴ τυχόν υπερβαίνει το ποσὸν της πληρωμῆς εκ του Ταμείου:

Νοεῖται ὅτι διά τους σκοπούς του παρόντος άρθρου οιαδήποτε εἰσφορά γενομένη υπό του εργοδοτούμενου ἐναντι της πληρωμῆς εις την οποίαν οὗτος δικαιούται παρὰ του εργοδότη ἢ ἐξ οιαδήποτε ταμείου ἢ ἄλλης διευθετήσεως λειτουργούσης διὰ λογαριασμόν του εργοδότη, ὡς και οιαδήποτε τόκος ἐπὶ ταιούτης εἰσφοράς, δεν υπολογίζονται:

Νοεῖται περαιτέρω ὅτι διά τους σκοπούς του παρόντος άρθρου οιαδήποτε πληρωμὴ εκ ταμείου προνοίας δεν υπολογίζεται.

Πότε
εργοδοτούμενος
εἶναι πλεονάζων.
4 του 6 του 1973.
4 του 54 του 1980.

18. Διά τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εργοδοτούμενος εἶναι πλεονάζων όταν ἡ απασχόλησις του ετερματίσθῃ—

(α) διότι ο εργοδότης ἔπαυσεν ἢ προτίθεται να παύσῃ να διεξάγῃ την ἐπιχείρησιν εν τη οποία ο εργοδοτούμενος απασχολεῖτο· ἢ

(β) διότι ο εργοδότης ἔπαυσεν ἢ προτίθεται να παύσῃ να διεξάγῃ ἐπιχείρησιν εις τον τόπον ὅπου ο εργοδοτούμενος απασχολεῖτο:

Νοείται ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δυνατόν να αποφασίσει ότι αλλαγή του τόπου απασχολήσεως δεν προκαλεί πλεονασμόν όταν, κατά την γνώμην του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, είναι λογικόν ως προς τον εργοδοτούμενον ο οποίος διεκδικεί πληρωμήν λόγω πλεονασμού να αναμένεται όπως ο εργοδοτούμενος ούτος συνεχίσει την απασχολήσιν του εις τον νέον τόπον απασχολήσεως ή

(γ) ένεκα οιοσδήποτε των ακόλουθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργίαν της επιχειρήσεως:

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

(ii) αλλαγών εις τα προϊόντα ή εις τας μεθόδους παραγωγής ή εις τας αναγκαιούσας ειδικότητας των εργοδοτούμενων·

(iii) καταργήσεως τμημάτων·

(iv) δυσκολιών εις την τοποθέτησιν προϊόντων εις την αγοράν ή πιστωτικών δυσκολιών·

(v) ελλείψεως παραγγελιών ή πρώτων υλών·

(vi) σπάνεως μέσων παραγωγής και

(vii) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως.

4 του 18 του 1990.
Περιπτώσεις μη
πληρωμής λόγω
πλεονασμού.

19.—(1) Εργοδοτούμενος δε δικαιούται σε πληρωμή λόγω πλεονασμού, αν πριν από την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησής του συμπλήρωσε τη συντάξιμη ηλικία.

(2) Όταν η απασχόληση εργοδοτούμενου τερματίζεται μέσα στο χρονικό διάστημα των τελευταίων δώδεκα μηνών πριν από τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας του, το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού δυνάμει του παρόντος Νόμου μειώνεται κατά ένα δωδέκατο για κάθε συμπληρωμένο μήνα της ηλικίας του εργοδοτούμενου που περιλαμβάνεται στο εν λόγω χρονικό διάστημα.

(3) Ο Υπουργός δύναται με Διάταγμα που δημοσιεύεται στην επίσημη εφημερίδα της Δημοκρατίας να διαφοροποιεί την ηλικία και το χρονικό διάστημα που αναφέρονται στα εδάφια (1) και (2), αντίστοιχα:

Νοείται ότι ο Υπουργός πριν από την έκδοση τέτοιου Διατάγματος συμβουλευέται το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα.

254779160

Περιπτώσεις μη
πληρωμής λόγω
πλεονασμού.
2 του 37 του 1988.

20. Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού—

(α) εάν προ του τερματισμού της απασχολήσεως ο εργοδότης προσφέρει άλλην κατάλληλον απασχολήσιν αντ' αυτής ο δε εργοδοτούμενος παραλόγως αρνήται την προσφοράν ταύτην.

(β) αποκλειστικώς λόγω τερματισμού της συμβάσεως απασχολήσεως συνεπεία αλλαγής εργοδότη, όταν ο νέος εργοδότης ανανεώνει την υφισταμένην σύμβασιν απασχολήσεως:

Νοείται ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δύναται να χορηγήσει πληρωμήν λόγω πλεονασμού δυνάμει του άρθρου 16 του παρόντος Νόμου, όταν ο εργοδοτούμενος δυνήθι να αποδείξη εύλογον αιτίαν, την οποίαν το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ήθελε θεωρήσει ικανοποιητικήν, διά την μη αποδοχήν της προσφοράς ανανεώσεως της συμβάσεως απασχολήσεως υπό του νέου εργοδότη.



6 του 203 του 1990. (γ) Αν ο εργοδότης του είναι εταιρεία εγγεγραμμένη με βάση τον περί Εταιρειών Νόμο και τον μεταθέτει σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία η οποία είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται:

Κεφ. 113
9 του 1968
76 του 1977
17 του 1979
105 του 1985
198 του 1986
19 του 1990.

Νοείται ότι για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, δύο εταιρείες θεωρούνται 'συνδεδεμένες εταιρείες' αν η μια είναι θυγατρική της άλλης ή αν και οι δύο εταιρείες είναι θυγατρικές τρίτης εταιρείας· ο όρος 'θυγατρική εταιρεία' έχει την έννοια που αποδίδεται σ' αυτόν από το άρθρο 148 του περί Εταιρειών Νόμου.

Κεφ. 113
9 του 1968
76 του 1977
17 του 1979
105 του 1985
198 του 1986
19 του 1990.

7 του 52(Ι) του 1994. (δ) Αν πριν από τον τερματισμό της απασχολήσεως άλλος εργοδότης ο οποίος είναι εταιρεία στην οποία ο προηγούμενος εργοδότης είναι κύριος μέτοχος ή ασκεί ουσιαστικό έλεγχο προσφέρει στον εργοδοτούμενο κατάλληλη απασχόληση.

6 του 18 του 1977.
Αναπαλλο-τρίτωτου
πληρωμής λόγω
πλεονασμού.

20Α—(1) Πάσα εκχώρησις ή επιβάρυνσις πληρωμής λόγω πλεονασμού, ως και πάσα συμφωνία προς εκχώρησιν ή επιβάρυνσιν αυτής, είναι άκυρος, εις περίπτωσιν δε πτωχεύσεως προσώπου δικαιουμένου εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού, η πληρωμή αυτή δεν περιέρχεται εις τον σύνδικον της πτωχεύσεως ή εις οιονδήποτε έτερον πρόσωπον ενεργούν διά λογαριασμόν των πιστωτών του πτωχεύσαντος.

Κεφ. 6.
11 του 1965.

(2) Ουδεμία πληρωμή λόγω πλεονασμού υπόκειται εις κατάσχεσιν δυνάμει του περί Πολιτικής Δικονομίας Νόμου.

Προειδοποιήσις
πλεονασμού εις τον
Υπουργόν.
7 του 203 του 1990

21.—(1) Ο εργοδότης κοινοποιεί στον Υπουργό οποιοδήποτε προβλεπόμενο πλεονασμό ένα τουλάχιστο μήνα πριν από την ημερομηνία που προβλέπεται να τερματιστεί η απασχόληση των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων.

(2) Η τοιαύτη κοινοποίησις είναι εν τω καθορισμένω τύπω και περιλαμβάνει—

(α) τον αριθμόν των εργοδοτουμένων οι οποίοι πιθανώς να καταστώσι πλεονάζοντες·

(β) τον επηρεαζόμενον κλάδον ή κλάδους της επιχειρήσεως·

(γ) τα επαγγέλματα και, όπου είναι δυνατόν, τα ονόματα και τας οικογενειακάς υποχρεώσεις των επηρεασθησομένων εργοδοτουμένων· και

(δ) τους λόγους του πλεονασμού.

Δικαίωμα
πλεονάζοντων
εργοδοτουμένων
εις
επαναπρόσληψιν.

22. Όταν εργοδότης ο οποίος εκήρυξεν εργοδοτουμένους ως πλεονάζοντας επιθυμεί, εντός οκτώ μηνών αφ' ότου προέκυψεν ο πλεονασμός, να επαναεξήση την εργατικήν του δύναμιν, του αυτού τύπου ή της αυτής ειδικότητος, ούτος δίδει προτεραιότητα κατά την πρόσληψιν εις τους επηρεασθέντας εκ του πλεονασμού εργοδοτουμένους, λαμβανομένων όμως υπ' όψιν των αναγκών λειτουργίας της επιχειρήσεως.

Επιφύλαξις.

23. Ουδέν των εν τω παρόντι μέρει διαλαμβανομένων ερμηνεύεται ως περιορίζον το δικαίωμα του εργοδότης όπως αποφασίση περί του μεγέθους της εν τη επιχειρήσει του εργατικής δυνάμεως ή περί της εισαγωγής νέων τεχνικών ή άλλων

μεθόδων.

574327707

Καθιδρύσεις ταμείου
διά πλεονάζον
προσωπικών.

24.—(1) Το Υπουργικόν Συμβούλιον καθιδρύει Ταμείον διά πλεονάζον προσωπικών.

(2) Το Ταμείον κέκτηται νομικήν προσωπικότητα και την ικανότητα να συμβάλλεται, να παρίσταται επί δικαστηρίου ως ενάγον ή εναγόμενον και να προβαίνει εις πάσαν ενέργειαν αναγκαίαν διά την λειτουργίαν του.

Ειδικότερον και άνευ επηρεασμού της γενικότητος των προηγουμένων, το Ταμείον κέκτηται την ικανότητα να υποβάλλη αιτήσεις εις το Δικαστήριον Εργατικών Διαφορών και να τηγάνη ακροάσεως υπ' αυτού.

Εξουσία του
Υπουργικού
Συμβουλίου προς
έκδοσιν
Κανονισμών διά
την διοίκησιν του
Ταμείου.

25.—(1) Το Υπουργικόν Συμβούλιον εκδίδει Κανονισμούς διά την ρύθμισιν και την διοίκησιν του Ταμείου. Το Ταμείον ενεργεί πάσας τας πράξεις αυτού συμφώνως προς τους κανονισμούς:

7(α) του 18 του
1977.

(2) Οι κανονισμοί δύνανται να καθορίζωσι, μεταξύ άλλων—

(α) το ποσόν της υπό του εργοδότη καταβλητέας εισφοράς δι' έκαστον εργοδοτούμενον·

(β) τον χρόνον και τον τρόπον καταβολής και εισπράξεως των εις το Ταμείον καταβλητέων εισφορών ως και τον συντονισμόν της ταιούτης καταβολής και εισπράξεως προς την καταβολήν και εισπραξιν των εισφορών των καταβλητέων δυνάμει οιουδήποτε νόμου εις άλλα ταμεία·

8 του 92 του 1979.

(γ) τον τρόπον κατά τον οποίον πληρωμή εκ του Ταμείου θα καταβάλλεται εις εργοδοτούμενον και τας περιστάσεις υπό τας οποίας το προς λήψιν της ταιούτης πληρωμής δικαίωμα απόλλυται·

5 του 54 του 1980.

(δ) ποινάς φυλακίσεως μη υπερβαινούσας τους έξ μήνας ή χρηματικές ποινάς μη υπερβαινούσας τας τριακοσίας λίρας, ή αμφοτέρας τας ποινάς ταύτας, δι' αδικήματα εν σχέσει προς την καταβολήν εισφορών εις το Ταμείον και την πληρωμήν ωφελημάτων εξ αυτού, και εν σχέσει προς παραβάσεις των κανονισμών, και, εν περιπτώσει καταδίκης διά ταιούτα αδικήματα, την καταβολήν εις το Ταμείον μη καταβληθεισών εισφορών ή την επιστροφήν εις το Ταμείον παρανόμως εισπραχθέντων ποσών·

(ε) την ίδρυσιν Συμβουλίου του Ταμείου και τον καθορισμόν των αρμοδιοτήτων του τοιούτου Συμβουλίου·

(στ) την εν όλω ή εν μέρει χρηματοδότησιν εκ του Ταμείου της επαγγελματικής επανεκπαίδευσεως πλεοναζόντων εργοδοτούμενων·

2 του 26(Ι) του
2001.

(ζ) Την εν λόγω χρηματοδότηση εκ του Ταμείου, του Ταμείου για προστασία των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, που ιδρύθηκε με βάση το εδάφιο (1) του άρθρου 7 του περί Προστασίας των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη Νόμου του 2001.

25(Ι) του 2001.

(η) Τη μεταφορά από την ημερομηνία δημοσίευσσεως του παρόντος Νόμου στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας εκ του Ταμείου του ποσού των Λ.Κ.1.000.000, στο Ταμείο για την προστασία των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, που ιδρύθηκε με βάση το εδάφιο (1) του άρθρου 7 του περί Προστασίας των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη Νόμου του 2001.

25(Ι) του 2001.



- 2 του 26(Ι) του 2001. (θ) παν όπερ είναι αναγκαίον, επακόλουθον, παρεμπίπτον ή συμπληρωματικόν προς τα εν ταις προηγουμέναις παραγράφοις του παρόντος εδαφίου αναφερόμενα θέματα·
- (ι) παν ότι δυνάμει του παρόντος Νόμου χρήζει ή είναι επιδεκτικόν καθορισμού·
- (κ) γενικώς διά την καλυτέραν πραγμάτωσιν των σκοπών του Ταμείου.
- 7(β) του 18 του 1977. (3) Πριν ή εκδόση τους Κανονισμούς ή οιασδήποτε τροποποιήσεις αυτών, το Υπουργικόν Συμβούλιον συμβουλευεται, διά του Υπουργού, το Εργατικόν Συμβουλευτικόν Σώμα και το Συμβούλιον του Ταμείου.
- (4) Κανονισμοί εκδιδόμενοι επί τη βάσει του παρόντος άρθρου κατατίθενται εις την Βουλήν των Αντιπροσώπων. Εάν μετά πάροδον τριάκοντα ημερών από της τοιαύτης καταθέσεως η Βουλή των Αντιπροσώπων δι' αποφάσεως αυτής δεν τροποποιήση ή ακυρώση τους ούτω κατατεθέντας Κανονισμούς εν όλω ή εν μέρει τότε ούτοι αμέσως μετά την πάροδον της ως άνω προθεσμίας δημοσιεύονται εν τη επισήμω εφημερίδι της Δημοκρατίας και τίθενται εν ισχύϊ από της τοιαύτης δημοσιεύσεως. Εν περιπτώσει τροποποιήσεως τούτων εν όλω ή εν μέρει υπό της Βουλής των Αντιπροσώπων ούτοι δημοσιεύονται εν τη επισήμω εφημερίδι της Δημοκρατίας ως ήθελον ούτω τροποποιηθή υπ' αυτής και τίθενται εν ισχύϊ από της τοιαύτης δημοσιεύσεως.
- 516011655**
- 8 του 18 του 1977. **26. Το Ταμείον εξαιρείται—**
Εξαιρέσεις εκ της φορολογίας και της προς καταβολήν δασμών και τελών χαρτοσήμου υποχρεώσεως.
- (α) της πληρωμής παντός τελωνειακού δασμού ή τέλους πληρωτέου δυνάμει του εκάστοτε εν ισχύϊ νόμου του αφορώντος εις πληρωμήν τοιούτου δασμού ή τέλους, επί μηχανημάτων, περιλαμβανομένων τμημάτων, εξαρτημάτων και ανταλλακτικών αυτών, συσκευών, οχημάτων, οργάνων, εργαλείων, εφοδίων και πάσης φύσεως υλικών άτινα εισάγονται προς ιδίαν χρήσιν του Ταμείου και δεν προορίζονται διά πώλησιν εις το κοινόν·
- (β) της πληρωμής τελών χαρτοσήμου πληρωτέων δυνάμει του εκάστοτε εν ισχύϊ νόμου του αφορώντος εις πληρωμήν τελών χαρτοσήμου·
- (γ) της πληρωμής παντός Κυβερνητικού φόρου ή φόρου ή τέλους τοπικής αρχής.
- 3 του 67 του 1972. **26Α.—(1) Ουδέν των εν τω παρόντι Μέρει εφαρμόζεται—**
3 του 17 του 1968. Εξαιρέσεις ωρισμένων εργοδοτουμένων.
- (α) εις την περίπτωσιν εργοδοτουμένου υπό της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου ή των Ιδρυμάτων των Ναυτικών, Στρατιωτικών και Αεροπορικών Δυνάμεων (Ν.Α.Α.Φ.Ι.), του οποίου ο βασικός τόπος απασχολήσεως ευρίσκεται εν τη Δημοκρατία, νοουμένου ότι οι όροι εργασίας αυτού περιλαμβάνουσιν όρους εν σχέσει προς πληρωμάς λόγω πλεονασμού ουχί ολιγώτερον ενεργητικούς εις τον ως άνω εργοδοτούμενον ή αι διατάξεις του παρόντος Μέρους ή των δυνάμει του παρόντος Νόμου εκδοθέντων Κανονισμών·
- (β) εις κατηγορίας εργοδοτουμένων αι οποίαι ήθελον καθορισθή διά Διατάγματος εκδιδόμενου υπό του Υπουργού:
- 9 του 18 του 1977. Νοείται ότι πριν ή εκδόση οιονδήποτε τοιούτο Διάταγμα, ο Υπουργός συμβουλευεται το Εργατικόν Συμβουλευτικόν Σώμα και το Συμβούλιον του Ταμείου.
- (2) Ο εργοδότης οιονδήποτε εργοδοτουμένου όστις δυνάμει του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου εξαιρείται των διατάξεων του παρόντος Μέρους, δεν καταβάλλει οιασδήποτε εισφοράς εις το Ταμείον ούτε και προβαίνει εις οιασδήποτε άλλας πληρωμάς δυνάμει του Μέρους τούτου.
- 3 του 17 του 1968. **26Β.—(1) Άπασα αι δαπάναι αίτινες ήθελον διενεργηθή υπό του Υπουργού ή υφ' οιονδήποτε δημοσίου υπαλλήλου εν τη διαχειρίσει του Ταμείου καλύπτονται εκ**

Διοικήσεως. του Παγίου Ταμείου της Δημοκρατίας.

(2) Το ποσόν το οποίον ο Υπουργός ήθελεν υπολογίσει, συμφώνως προς στοιχεία παρεχόμενα υπό του Γενικού Λογιστού, ως αντιστοιχούν προς τας εν τω εδαφίω (1) του παρόντος Κανονισμού δαπάνας, καταβάλλεται εκ του Ταμείου εις το Πάγιον Ταμείον της Δημοκρατίας καθ' ον χρόνον και τρόπον ο Γενικός Λογιστής ήθελεν εκάστοτε καθορίσει.

Μέρος V.—ΚΥΡΩΣΕΙΣ.

Αδικήματα. **27.**—(1) Παν πρόσωπον το οποίον—

(α) εν γνώσει του ή αμελώς υποβάλλει οιανδήποτε απαίτησιν διά πληρωμήν εκ του Ταμείου όταν τοιαύτη απαίτησις είναι ψευδής ως προς οιονδήποτε ουσιώδες στοιχείον αυτής, ή

(β) εν γνώσει του ή αμελώς κάμνει προφορικώς ή εγγράφως οιανδήποτε ψευδή βεβαίωσιν εν σχέσει προς τοιαύτην απαίτησιν· ή

(γ) παρουσιάζει προς εξέτασιν, εν σχέσει προς οιανδήποτε τοιαύτην απαίτησιν, οιονδήποτε έγγραφον το οποίον γνωρίζει ότι έχει εσκεμμένως παραποιηθή,

6(α) του 54 του 1980. είναι ένοχον αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας τριακοσίας λίρας ή εις φυλάκισιν μη υπερβαίνουσαν τους έξι μήνας ή εις αμφοτέρας τας ποινάς ταύτας.

6(β) του 54 του 1980. (2) Παν πρόσωπον το οποίον εν γνώσει του ή αμελώς υποβοηθεί οιονδήποτε πρόσωπον όπως διαπράξη ή αποπειραθή να διαπράξη οιονδήποτε των εν τω εδαφίω (1) οριζομένων αδικημάτων είναι ένοχον αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας τριακοσίας λίρας ή εις φυλάκισιν μη υπερβαίνουσαν τους έξι μήνας ή εις αμφοτέρας τας ποινάς ταύτας.

Αδίκημα υπό εργοδότην εν σχέσει προς πιστοποιητικόν. **28.**—(1) Εργοδότης αρνούμενος να χορηγήση το υπό του άρθρου 8 οριζόμενον πιστοποιητικόν, αφού τούτο έχει ζητηθή εγγράφως υπό εργοδοτούμενου τινός, είναι ένοχος αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας πενήκοντα λίρας.

(2) Εργοδότης περιλαμβάνων οτιδήποτε δυσμενές προς τον εργοδοτούμενον εις πιστοποιητικόν εκδιδόμενον συμφώνως προς το άρθρον 8 είναι ένοχος αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας πενήκοντα λίρας.

Αδίκημα υπό εργοδότην εν σχέσει προς προτιθέμενον πλεονασμόν. **29.**—(1) Εργοδότης παραλείπων, άνευ ευλόγου αιτίας, να κοινοποιήση εις τον Υπουργόν προτιθέμενον πλεονασμόν, ως απαιτείται υπό του εδαφίου (1) του άρθρου 21, είναι ένοχος αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας πενήκοντα λίρας.

(2) Εργοδότης ο οποίος, όταν δίδη κοινοποιήσιν εις τον Υπουργόν δυνάμει του εδαφίου (1) του άρθρου 21, παραλείπει, άνευ ευλόγου αιτίας, να παράσχη τα υπό του εδαφίου (2) του ρηθέντος άρθρου καθοριζόμενα στοιχεία είναι ένοχος αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας πενήκοντα λίρας.

927471041

8 του 203 του 1990. **29Α.** Εργοδότης ο οποίος παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις του άρθρου 15Α είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις εκατόκοσις πενήντα λίρες.

Αδίκημα εργοδότη εν σχέσει με μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτούμενου σε άλλο εργοδότη.



Μέρος VI.—ΔΙΑΦΟΡΑΙ ΔΥΝΑΜΕΙ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΝΟΜΟΥ.

- 3 του 6 του 1973. 30.—(1) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών κέκτηται αποκλειστική αρμοδιότητα να αποφασίζει επί ασπών των εργατικών διαφορών των αναφουμένων συνεπεία της εφαρμογής του παρόντος Νόμου ή οιονδήποτε Κανονισμών εκδοθέντων δυνάμει αυτού ή αμφοτέρων, περιλαμβανομένου και παντός παρεμπιπτοντος ή συμπληρωματικού προς τοιαύτας διαφοράς θέματος.
- Αρμοδιότης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.
- 2 του 110(I) του 2003. (2) Ουδέν των εν τω παρόντι άρθρω ερμηνεύεται ως επηρεάζον το δικαίωμα εργοδοτουμένου όπως, αναφορικώς προς τερματισμόν απασχολήσεως, προσφύγη εις το Επαρχιακόν Δικαστήριο της Επαρχίας εν η ο εργοδοτούμενος ηργοδοτείτο κατά τον χρόνον καθ' ον ανέκυψεν η διαφορά εις περίπτωσιν καθ' ην η αξίωσις αυτού είναι δι' αποζημιώσεις υπερβαινούσας τας διά του παρόντος Νόμου δυνάμεναι να διεκδικηθώσι.
- 3 του 159(I) του 2002. (3) Καταργήθηκε.
- Είσπραξις ποσών επιδικασθέντων υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.
- 4 του 6 του 1973 31.—(1) Απόφασις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών επιδικάζουσα οιονδήποτε ποσόν εκτελείται κατά τον αυτόν τρόπον ως απόφασις πολιτικού Δικαστηρίου.
- (2) Ποσόν επιδικασθέν υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών περιλαμβάνεται μεταξύ των χρεών τα οποία—
- Κεφ. 5. (α) δυνάμει του άρθρου 30 του περί Πτωχεύσεως Νόμου, κατά την διανομήν της ιδιοκτησίας ή του ενεργητικού πτωχεύσαντος δέον να πληρωθώσι κατά προτεραιότητα έναντι πάντων των άλλων χρεών· και
- Κεφ. 113. (β) δυνάμει του άρθρου 300 του περί Εταιρειών Νόμου, κατά την εκκαθάρισιν εταιρείας δέον να πληρωθώσι κατά προτεραιότητα έναντι πάντων των άλλων χρεών,
- 2 του 111(I) του 2001. ανεξάρτητα από το χρόνο υποβολής της αίτησης στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.
- 171059191
- 4 του 6 του 1973. (3) Όταν κατά τον χρόνον της επιδικάσεως υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, έχη αρχίσει διαδικασία αναφορικώς προς τον εργοδότην δυνάμει του περί Πτωχεύσεως Νόμου ή του Μέρους V του περί Εταιρειών Νόμου ο εργοδοτούμενος προς τον οποίον εγένετο η επιδικάσις εισπράττει ολόκληρον το επιδικασθέν ποσόν εκ του Ταμείου. Τα δικαιώματα του εργοδοτουμένου αναφορικώς προς πάσαν επιδικασθείσαν πληρωμήν καταβλητέαν απ' ευθείας υπό του εργοδότην μεταβιβάζονται εις το Ταμείον.
- Κεφ. 5. Κεφ. 113.
- Ημερομηνία ενάρξεως ισχύος. 32. Η ισχύς του παρόντος Νόμου άρχεται εις ημέραν ορισθησομένην διά γνωστοποιήσεως του Υπουργικού Συμβουλίου δημοσιευομένης εις την επίσημον εφημερίδα της Δημοκρατίας.

ΠΡΩΤΟΣ ΠΙΝΑΞ
(Άρθρον 3 και Άρθρον 16)

1. Πάσα αποζημιώσις επιδικαζομένη εις εργοδοτούμενον υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών δυνάμει του άρθρου 3 υπολογίζεται ως εκτίθεται εις τον παρόντα Πίνακα.

9(α) του 92 του 1979.
10 του 18 του 1977.

2. Εν ουδεμιά περιπτώσει η αποζημιώσις θα είναι μικρότερα του ποσού το οποίον ο εργοδοτούμενος θα ελάμβανεν εάν είχε κηρυχθή υπό του εργοδότην του ως πλεονάζων και εδικαιούτο εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού δυνάμει του Μέρους IV, ως ατή υπολογίζεται δυνάμει του Τετάρτου Πίνακος, λαμβανομένης όμως υπ' όπιν απασχολήσεως από της 1ης Ιανουαρίου, 1960, λαμβανομένης όμως υπ' όπιν απασχολήσεως από της 1ης Ιανουαρίου, 1960.

9(β) του 92 του 1979.

3. Εν ουδεμιά περιπτώσει η αποζημίωσις θα υπερβαίνει τα ημερομίσθια δύο ετών.

4. Πλην ως προνοείται υπό των παραγράφων 2 και 3 του παρόντος Πίνακος, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει απόλυτον διακριτικήν εξουσίαν ως προς το υπ' αυτού επιδικασθησόμενον ποσόν. Κατά τον υπολογισμόν όμως του επιδικασθησόμενου τούτου ποσού, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δέον να λάβη υπ' όψιν του, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

(α) τα ημερομίσθια και πάσας τας άλλας απολαβάς του εργοδοτουμένου·

(β) την διάρκειαν της υπηρεσίας του εργοδοτουμένου·

(γ) την αλώλειαν προοπτικής σταδιοδρομίας του εργοδοτουμένου·

(δ) τας πραγματικές συνθήκας του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτουμένου·

(ε) την ηλικίαν του εργοδοτουμένου.

ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΠΙΝΑΞ (Άρθρον 13 και Άρθρον 16)

Μέρος Ι. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

1.—(1) Η περίοδος απασχολήσεως υπολογίζεται εις εβδομάδας.

3 του 167 του 1987.

Νοείται ότι διά τον υπολογισμόν της εις εβδομάδας περιόδου απασχολήσεως λιμενεργάτου, εγγεγραμμένου ή μη, διά το διάστημα από 1ης Ιανουαρίου, 1964, έως την 5ην Οκτωβρίου, 1980, εκάστη εβδομαδιαία εισφορά εις το Ταμείον Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενεργηθείσα διά την απασχόλησιν αυτού δυνάμει οιουδήποτε περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, προΐσχυσαντος των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι το 1987, αναλογεί προς μίαν εβδομάδα απασχολήσεως.

41 του 1980

48 του 1982

11 του 1983

7 του 1984

10 του 1985

116 του 1985

4 του 1987.

8(α) του 52(Ι) του 1994. Νοείται περαιτέρω ότι, για τον υπολογισμό σε εβδομάδες της περιόδου απασχολήσεως εργοδοτουμένου που αναφέρεται στην τρίτη επιφύλαξη του εδαφίου (1) του άρθρου 16, οι διατάξεις των υποπαραγράφων (2)(β)(ii)(iii) και (iv) της παραγράφου 1 του παρόντος Μέρους δεν εφαρμόζονται.

8(β) του 52(Ι) του 1994.

(2) Κατά τον υπολογισμόν της περιόδου απασχολήσεως λογίζονται αι ακόλουθοι εβδομάδες:

2 του 79(Ι) του 2002.

(α) εβδομάς κατά την οποίαν ο εργοδοτούμενος ειργάσθη επί 18 ή πλείονας ώρας·

(β) εβδομάς κατά την οποίαν ο εργοδοτούμενος ήτο—

(i) ανίκανος προς εργασίαν λόγω ασθενείας, βλάβης, τοκετού ή νόσου·

(ii) απών εκ της εργασίας του λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών·

(iii) απών εκ της εργασίας του υπό τοιαύτας συνθήκας ώστε δυνάμει διευθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέσις εργοδότη και εργοδοτουμένου θεωρείται υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ως συνεχιζόμενη·

(iv) απών εκ της εργασίας του προ της ενάρξεως της ισχύος του παρόντος Νόμου λόγω εργατικής



διαφοράς.

4(α) του 70(I) του 2002.

(ν) απών από την εργασία του με γονική άδεια·

2. Όταν κατά ή μετά την ορισθείσαν ημέραν ο εργοδοτούμενος απουσιάξει εκ της εργασίας του καθ' οιανδήποτε εβδομάδα λόγω εργατικής διαφοράς, τότε η εβδομάς αυτή δεν λογίζεται κατά τον υπολογισμόν της περιόδου απασχολήσεως.

11(α) του 18 του 1977.

10(α) του 92 του 1979.

9 του 203 του 1990.

3. Αι προηγούμεναι διατάξεις του παρόντος Πίνακος εφαρμόζονται μόνον εις απασχολήσιν παρά τω αυτώ εργοδότη·

Νοείται ότι όταν η επιχείρηση ή τμήμα της επιχείρησης εργοδότη μεταβιβάζεται ως έχει σε άλλο εργοδότη ή όταν ο εργοδοτούμενος μετατίθεται από μια εταιρεία σε άλλη σύμφωνα με την παράγραφο (γ) του άρθρου 20 του παρόντος Νόμου, τότε όλες οι εβδομάδες απασχολήσεως στον πρώτο εργοδότη θεωρούνται κατά τον υπολογισμόν της περιόδου απασχολήσεως ως απασχόληση στο δεύτερο εργοδότη.

11(β) του 18 του 1977.

10(β) του 92 του 1979.

4. Προκειμένου περί εργοδοτουμένου ο οποίος απησχολήθη διά περίοδον ουχί ολιγωτέραν των είκοσι έξ εβδομάδων μεταξύ της 2ας Οκτωβρίου, 1972 και της 14ης Ιουλίου, 1974, το χρονικόν διάστημα μεταξύ της 15ης Ιουλίου, 1974 και της 3ης Οκτωβρίου, 1976, λογίζεται ως περίοδος απασχολήσεως μετά του εργοδότη υπό του οποίου ο εργοδοτούμενος απησχολείτο την 18ην Απριλίου, 1977, ή, εάν δεν απησχολείτο κατά την ημέραν ταύτην, μετά του πρώτου εργοδότη υπό του οποίου απησχολήθη μετά την ως είρηται ημέραν·

Νοείται ότι το ως είρηται διάστημα αυξάνεται κατά τον αριθμόν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως του εργοδοτουμένου εν τη υπηρεσία του εργοδότη υπό του οποίου ούτος απησχολείτο κατά την 14ην Ιουλίου, 1974·

Νοείται, περαιτέρω ότι, εάν η περίοδος της απασχολήσεως του εργοδοτουμένου μεταξύ της 1ης Οκτωβρίου, 1973 και της 14ης Ιουλίου, 1974, είναι αδύνατον να αποδειχθή, το χρονικόν διάστημα το οποίον λογίζεται ως περίοδος απασχολήσεως άρχεται την 1ην Οκτωβρίου, 1973 και ουχί την 15ην Ιουλίου, 1974.

5. Η παράγραφος 4 εφαρμόζεται μόνον διά τους σκοπούς υπολογισμού του ποσού της πληρωμής λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου.

6. Ουδεμία περίοδος λογίζεται ως περίοδος απασχολήσεως δυνάμει της παραγράφου 4, εφ' όσον αυτή, υπελογίσθη διά σκοπούς αποζημιώσεως ή πληρωμής δυνάμει του παρόντος Νόμου αναφορικάς προς προγενέστερον τερματισμόν απασχολήσεως του εργοδοτουμένου.

443895816

Μέρος II.

ΤΟ ΣΥΝΕΧΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

11(β) του 18 του 1977.

10(β) του 92 του 1979.

7. Το συνεχές απασχολήσεως δεν διακόπτεται λόγω οιουδήποτε των ακόλουθων·

(α) απουσίας εκ της εργασίας οφειλομένης εις υπηρεσίαν εις τας ενόπλους δυνάμεις της Κυπριακής Δημοκρατίας·

(β) απουσίας εκ της εργασίας οφειλομένης εις εργατικήν διαφοράν·

(γ) αλλαγής εργοδότη ως εκτίθεται εν τη επιφυλάξει της παραγράφου 3 του παρόντος Πίνακος·

(δ) απουσίας εκ της εργασίας λόγω ασθένειας, βλάβης, τοκετού ή νόσου·

(ε) απουσίας εκ της εργασίας λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών·

(στ) απουσίας εκ της εργασίας υπό ττοιάντας συνθήκας ώστε δυνάμει διενθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέσις εργοδότην και εργοδοτουμένην θεωρείται υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ως συνεχιζόμενη

8(γ) του 52(Ι) του 1994.

(ζ) Απουσίας από την εργασία λόγω απασχόλησης στο εξωτερικό σε επιχείρηση η οποία ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά κύριο λόγο στον εργοδότη.

(η) απουσίας εκ της εργασίας επ' αδεία μετά ή άνευ απολαβών·

(θ) απουσίας εκ της εργασίας οφειλομένης εις ανωτέραν βίαν, πολεμικήν ενέργειαν, πολιτικήν εξέγερσιν ή θεομηνίαν.

4(β) του 70(Ι) του 2002.

(ι) απουσίας από την εργασία με γονική άδεια ή με άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

ΤΡΙΤΟΣ ΠΙΝΑΞ (Άρθρον 11 και Άρθρον 14)

ΠΛΗΡΩΜΑΙ ΕΙΣ ΤΑΣ ΟΠΟΙΑΣ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΔΙΑΡΚΟΥΣΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ ΤΗΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΩΣ

1. Όταν ο εργοδοτουμένης εργάζεται αντί ωρισμένου ημερομισθίου δικαιούται εις το ωρισμένον τούτο ημερομισθιον διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως, εκτός εάν άλλως προβλέπεται δυνάμει του παρόντος Πίνακος.

2. Όταν η αμοιβή του εργοδοτουμένου βασίζεται επί του αριθμού των ωρών τας οποίας εργάζεται και δεν ποικίλει αναλόγως του ποσού της εκτελουμένης εργασίας, ο εργοδοτουμένης πληρώνεται διά τον αριθμόν των ωρών τας οποίας ειργάσθη διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως.

3.—(1) Όταν εργοδοτουμένης ο οποίος καλύπτεται υπό των διατάξεων της παραγράφου 1 ανωτέρω είναι—

(α) έτοιμος και πρόθυμος να εργασθή αλλά δεν παρέχεται εις αυτόν εργασία υπό του εργοδότη· ή

(β) ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας, βλάβης, τοκετού ή νόσου·

(γ) απών επ' αδεία,

5(α) του 70(Ι) του 2002.

(δ) απών με γονική άδεια·

λαμβάνει τότε την υπό της ρηθείσης παραγράφου 1 καθοριζόμενην αμοιβήν.

(2) Όταν εργοδοτουμένης ο οποίος καλύπτεται υπό των διατάξεων της παραγράφου 2 ανωτέρω είναι—

(α) έτοιμος και πρόθυμος να εργασθή αλλά δεν παρέχεται εις αυτόν εργασία υπό του εργοδότη· ή

(β) ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας, βλάβης, τοκετού ή νόσου·

(γ) απών επ' αδεία,

5(β) του 70(Ι) του 2002.

(δ) απών με γονική άδεια·

τότε ο εργοδότης καταβάλλει εις τον εργοδοτουμένην δι' εκάστην εβδομάδα της περιόδου της προειδοποιήσεως ουχί ολιγότερον του μέσου όρου των εβδομαδιαίων ημερομισθίων του κατά τας τελευταίας δώδεκα πλήρεις εβδομάδας προτού δοθή η προειδοποίησης·

3(α) του 79(Ι) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάς λογίζεται ως πλήρης εβδομάς προς τον σκοπόν τούτον εκτός εάν ο



εργοδοτούμενος ειργάσθη επί 18 τουλάχιστον ώρας κατά την εβδομάδα ταύτην.

(3) Πάσα πληρωμή γενομένη εις τον εργοδοτούμενον υπό του εργοδότη υπό μορφήν πληρωμής λόγω ασθενείας λογίζεται έναντι της δυνάμει της παραγράφου ταύτης υποχρέωσης του εργοδότη.

4. Όταν ο εργοδοτούμενος πληρώνηται επί ωριαίας βάσεως, η πληρωμή του κατά την διάρκειαν της περιόδου της προειδοποιήσεως δεν είναι ολιγώτερα της πληρωμής διά τον αριθμόν των ωρών τας οποίας ειργάσθη διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως επί τη βάσει του μέσου όρου ωριαίας αμοιβής κατά τας τέσσαρας τελευταίας πλήρεις εβδομάδας προτού δοθή η προειδοποίησις:

3(β) του 79(Ι) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάς λογίζεται ως πλήρης εβδομάς προς τον σκοπόν τούτον εκτός εάν ο εργοδοτούμενος ειργάσθη επί 18 τουλάχιστον ώρας κατά την εβδομάδα ταύτην.

5. Όταν ο εργοδοτούμενος δεν έχει καθωρισμένον ημερομίσθιον ή μισθόν και όταν δεν πληρώνεται επί ωριαίας βάσεως άνευ συσχετισμού προς το ποσόν της γενομένης εργασίας, τότε ο εργοδοτούμενος δικαιούται εις πληρωμήν διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως ως ακολούθως:

(α) δι' εκάστην εβδομάδα του χρονικού διαστήματος της προειδοποιήσεως ο εργοδότης πληρώνει τον εργοδοτούμενον ουχί ολιγώτερον του μέσου όρου των εβδομαδιαίων ημερομισθίων του κατά τας τελευταίας δώδεκα πλήρεις εβδομάδας προτού δοθή η προειδοποίησις:

3(γ) του 79(Ι) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάς λογίζεται ως πλήρης εβδομάς προς τον σκοπόν τούτον εκτός εάν ο εργοδοτούμενος ειργάσθη επί 18 τουλάχιστον ώρας κατά την εβδομάδα ταύτην.

(β) η δυνάμει της υποπαραγράφου (α) ανωτέρω υποχρέωσις του εργοδότη είναι υπό τον όρον ότι ο εργοδοτούμενος είναι έτοιμος και πρόθυμος να εκτελέση εργασίαν ευλόγου φύσεως ίνα κερδίξη αμοιβήν προς το εν τη παραγράφω (α) ανωτέρω οριζόμενον ποσόν:

Νοείται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να πληρώνη τον εργοδοτούμενον ως καθορίζεται εν τη παρούση παραγράφω εάν ο εργοδοτούμενος είναι—

(i) απών εκ της εργασίας του λόγω ασθενείας, τεκνογονίας, βλάβης, τοκετού ή νόσου·

(ii) απών επ' αδεία:

5(γ) του 70(Ι) του 2002.

(iii) απών με γονική άδεια.

(γ) οιαδήποτε πληρωμή λόγω ασθενείας καταβαλλομένη υπό του εργοδότη λογίζεται έναντι της δυνάμει της υποπαραγράφου (β) ανωτέρω υποχρέωσης αυτού·

(δ) όταν η προειδοποίησις εδόθη υπό του εργοδοτούμενου, η δυνάμει της παραγράφου ταύτης υποχρέωσις του εργοδότη δεν δημιουργείται εκτός εάν και μέχρις ότου ο εργοδοτούμενος εγκαταλείψη την εργασίαν του δυνάμει της προειδοποιήσεως.

6. Ουδεμία πληρωμή οφείλεται δυνάμει του παρόντος Πίνακος δι' οιαδήποτε περίοδον καθ' ην ο εργοδοτούμενος απουσιάζει εκ της εργασίας του λόγω εργατικής διαφοράς.

7. Εάν διαρκούσης της περιόδου προειδοποιήσεως ο εργοδότης νομίμως απολύη τον εργοδοτούμενον, ουδεμία πληρωμή οφείλεται δυνάμει του παρόντος Πίνακος διά την υπολειπομένην περίοδον της προειδοποιήσεως.

ΤΕΤΑΡΤΟΣ ΠΙΝΑΞ (Άρθρον 16 και Άρθρον 17.)

11(α) του 92 του 1979

1. Εργοδοτούμενος ο οποίος καθίσταται πλέονάζων υπό την έννοιαν του άρθρου 18 λαμβάνει εκ του Ταμείου πληρωμήν λόγω πλεονασμού υπολογιζομένην ως ακολούθως:

(α) Διά τα πρώτα τέσσαρα έτη συνεχούς απασχολήσεως, δύο εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην

περίοδον απασχολήσεως πενήκοντα δύο εβδομάδων·

(β) από του πέμπτου μέχρι και του δεκάτου έτους συνεχούς απασχολήσεως, δύο και ημισείας εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πενήκοντα δύο εβδομάδων·

(γ) από του ενδεκάτου μέχρι και του δεκάτου πέμπτου έτους συνεχούς απασχολήσεως, τριών εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πενήκοντα δύο εβδομάδων·

(δ) από του δεκάτου έκτου μέχρι και του εικοστού έτους συνεχούς απασχολήσεως, τριών και ημισείας εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πενήκοντα δύο εβδομάδων· και

9(α) του 52(Ι) του 1994.

(ε) από του εικοστού πρώτου μέχρι και του εικοστού πέμπτου έτους συνεχούς απασχολήσεως, τεσσάρων εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πενήκοντα δύο εβδομάδων·

Νοείται ότι, αν η ολική περίοδος συνεχούς απασχόλησης δεν αποτελεί ακέραιο αριθμό ετών, οποιοδήποτε υπόλοιπο περιόδου απασχόλησης 26 ή περισσότερων εβδομάδων θεωρείται ένα έτος απασχόλησης.

9(β) του 52(Ι) του 1994.

1Α. Προκειμένου περί εργοδοτουμένου που αναφέρεται στην επιφύλαξη του όρου 'εργοδοτούμενος', η πληρωμή την οποία δικαιούται είναι ίση με ποσοστό 1% του εβδομαδιαίου ημερομισθίου του πολλαπλασιαζομένου επί 52 και επί τα έτη υπηρεσίας.

12 του 18 του 1977.

11(β) του 92 του 1979

2. Ουδεμία πληρωμή καταβάλλεται δι' οιαδήποτε απασχόλησιν προ της 1ης Ιανουαρίου, 1964.

3. Η διάρκεια της περιόδου απασχολήσεως και το εάν η απασχόλησις ήτο συνεχής ή μη αποφασίζονται συμφώνως προς τον Δεύτερον Πίνακα.

302082717

4 του 67 του 1972.

11(γ) του 92 του 1979

7 του 54 του 1980.

2 του 12 του 1983.

4 του 167 του 1987.

9(γ) του 52(Ι) του 1994.

4. Διά τους σκοπούς του παρόντος Πίνακος, το ποσόν των εβδομαδιαίων ημερομισθίων είναι το ποσόν εις το οποίον ο εργοδοτούμενος θα εδικαιούτο κατά την τελευταίαν εβδομάδα της απασχολήσεως του, ως τούτο υπολογίζεται συμφώνως προς τον Τρίτον Πίνακα:

Νοείται ότι, προκειμένου περί λιμενεργάτου, εγγεγραμμένου ή μη, διά τον υπολογισμό των εβδομαδιαίων ημερομισθίων λαμβάνεται υπ' όψιν ο μέσος όρος ημερομισθίου αυτού, κατά το τελευταίον, προ της απολύσεώς του, ημερολογιακόν έτος.

41 του 1980
48 του 1982
11 του 1983
7 του 1984
10 του 1985
116 του 1985
4 του 1987
199 του 1987
214 του 1987
68 του 1988
96 του 1989
136 του 1989
17 του 1990
218 του 1991
98(Ι) του 1992
64(Ι) του 1993.

Νοείται ότι κατά τον υπολογισμό της εβδομαδιαίας αμοιβής οποιοδήποτε ποσό το οποίο υπερβαίνει το τετραπλάσιο του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως τούτο εκάστοτε καθορίζεται στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 μέχρι 1993, δε λαμβάνεται υπόψη.

9(δ) του 52(Ι) του 1994.

Νοείται περαιτέρω ότι ο Υπουργός δύναται, διά διατάγματος, να προβλέψη δι' υψηλότερον ποσόν του



άνω αναφερομένου ποσού.

5 του 67 του 1972.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (67 του 1972) άρχεται εις ημερομηνίαν ορισθησομένην υπό του Υπουργικού Συμβουλίου διά γνωστοποιήσεως δημοσιευομένης εν τη επισήμω εφημερίδι της Δημοκρατίας.

Άρθρο 13 του 18 του 1977

Η ισχύς των άρθρων 1 και 2 του παρόντος Νόμου άρχεται την 1ην Απριλίου, 1977 και των άρθρων 6, 7, 8 και 9 την 18ην Απριλίου, 1977, των δε λοιπών άρθρων άρχεται την 18ην Απριλίου, 1977 και λήγει την 3ην Απριλίου, 1979.

Άρθρο 2 του 30 του 1979

Η ισχύς των άρθρων 3, 4, 5, 10, 11 και 12 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) Νόμου του 1977 (Αρ. 18 του 1977) παρατείνεται μέχρι της 30ης Ιουνίου, 1979, συμπεριλαμβανομένης.

Άρθρο 2 του 57 του 1979

Η ισχύς των άρθρων 3, 4, 5, 10, 11 και 12 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) Νόμου του 1977 παρατείνεται μέχρι της 28ης Οκτωβρίου, 1979, συμπεριλαμβανομένης.

Άρθρο 2 του 82 του 1979

Η ισχύς των άρθρων 3, 4, 5, 10, 11 και 12 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) Νόμου του 1977 παρατείνεται μέχρι της 31ης Δεκεμβρίου, 1979, συμπεριλαμβανομένης.

Άρθρο 12 του 92 του 1979

Το δικαίωμα παντός προσώπου εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού διά τερματισμόν απασχολήσεως γενόμενον καθ' οιονδήποτε χρόνον από της 18ης Απριλίου, 1977 μέχρι και της 9ης Δεκεμβρίου, 1979, διέπεται υπό των διατάξεων του περί Τερματισμού Απασχολήσεως (Τροποποιητικού) Νόμου του 1977.

Άρθρο 13 του 92 του 1979

Ανεξαρτήτως των διατάξεων των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1972 έως 1979, το δικαίωμα παντός προσώπου εις επίδομα μητρότητας, επίδομα ασθενείας, επίδομα ανεργίας ή επίδομα σωματικής βλάβης δυνάμει των προειρημένων Νόμων, ουδόλως επηρεάζεται εκ της λήψεως πληρωμής λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου διά τερματισμόν απασχολήσεως γεγόμενον κατά ή μετά την 10ην Δεκεμβρίου, 1979.

634931683

14 του 92 του 1979.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (92 του 1979) άρχεται την 10ην Δεκεμβρίου, 1979.

8 του 54 του 1980.

Η ισχύς των διατάξεων του παρόντος Νόμου (54 του 1980) άρχεται την 6ην Οκτωβρίου, 1980.

3 του 12 του 1983.

Η ισχύς των διατάξεων του παρόντος Νόμου (12 του 1983) άρχεται την 4ην Απριλίου, 1983.

3 του 37 του 1988.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (37 του 1988) λογίζεται ότι άρχισε την 1η Ιουλίου 1987.

5 του 18 του 1990.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (18 του 1990) αρχίζει στις 2 Απριλίου, 1990.

10 του 52(Ι) του 1994.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (52(Ι) του 1994) αρχίζει την 1η Ιουλίου 1994 εκτός από τις παραγράφους (γ) και (δ) του άρθρου 9 των οποίων η ισχύς αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 1995.

3 του 111(Ι) του 2001.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (111(Ι) του 2001) λογίζεται ότι άρχισε την 28η Δεκεμβρίου 2000.

6 του 70(Ι) του 2002.

Ο παρών Νόμος (70(Ι) του 2002) τίθεται σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 2003.

4 του 79(Ι) του 2002.

Ο παρών Νόμος (79(Ι) του 2002) τίθεται σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 2003.

101655781

3 του 212(Ι) του 2002.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (212(Ι) του 2002) λογίζεται ότι άρχισε την 1^η Ιανουαρίου 2001.

ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ (ΑΡΘΡΟ 21)

- 91

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος 1967–2003

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗ ΛΟΓΩ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί σε διάστημα τριών μηνών από την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης.
2. Μαζί με την αίτηση να υποβληθούν:
 - (α) Πιστοποιητικό γέννησης σε περίπτωση που ο αιτητής είναι άνω των 60 χρονών και
 - (β) αποδεικτικό της υπηρεσίας του αιτητή στην Εθνική Φρουρά σε περίπτωση που η υπηρεσία του εμπίπτει μέσα στην περίοδο απασχόλησής του για την οποία απαιτεί πληρωμή λόγω πλεονασμού.
3. Κάθε πρόσωπο που προβαίνει σε ψευδείς δηλώσεις ή παραστάσεις με σκοπό την εξασφάλιση πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ένοχο αδικήματος για το οποίο ο Νόμος προβλέπει χρηματική ποινή μέχρι €768 ή φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και τις δύο ποινές.

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΗ

Όνοματεπώνυμο:

Αριθμός Ταυτότητας: Αριθμός Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Αριθμός Εγγρ. Άλλοδ.: Αριθμός Διαβατηρίου:

Ημερομηνία γέννησης: Τηλέφωνο:

Διεύθυνση: Ταχ. Κώδ.:

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η πληρωμή θα σας καταβληθεί στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή/πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή/και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω **μόνο** εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό/Συνεργατικό Πιστωτικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται ο δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN)

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΙΤΗΤΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ο ΟΠΟΙΟΣ ΤΟΝ ΑΠΕΛΥΣΕ

Όνομα Εργοδότη: Αρ. Μητρώου Εργοδότη:

Διεύθυνση: Τηλ.:

Επάγγελμα με τον πιο πάνω εργοδότη:

Αν ο εργοδότης σας είναι εταιρεία, παρακαλώ δηλώστε αν ήσαστε ή εξακολουθείτε να είστε μέτοχος (ΝΑΙ/ΟΧΙ).

Περίοδος απασχόλησής με τον πιο πάνω εργοδότη: από: μέχρι:

Αν υπήρξαν διακοπές στην απασχόλησή σας κατά την πιο πάνω περίοδο δώστε τους λόγους και την περίοδο διακοπής:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

Ώρες απασχόλησης εβδομαδιαία:



Ημερομηνία τερματισμού απασχόλησης:

Ποιές οι ακαθάριστες απολαβές σας κατά το μήνα/την εβδομάδα που τερματίστηκαν οι υπηρεσίες σας: €

Δικαιούστε σε 13ο/14ο μισθό, 53η/54η/55η/56η εβδομάδα, κλπ: (ΝΑΙ ή ΟΧΙ)

Αν «ΝΑΙ» δηλώστε τι δικαιούστε:

Περίοδος προειδοποίησης που σας δόθηκε από τον εργοδότη σας από: μέχρι:

Αν δεν έχετε εργαστεί την περίοδο προειδοποίησης και έχετε πάρει πληρωμή αντί προειδοποίησης δηλώστε το ποσό €:

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΆΛΛΕΣ ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ποιους λόγους σας έχει δώσει ο εργοδότης σας για την απόλυσή σας:

.....

.....

Συμφωνείτε με τους λόγους της απόλυσης που σας έδωσε ο εργοδότης σας: ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΟΧΙ» δώστε λεπτομέρειες:

.....

Η απασχόλησή σας ήταν πάνω σε δοκιμαστική βάση; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Έχουν απολυθεί μαζί σας και άλλοι εργοδοτούμενοι από τον εργοδότη σας; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΝΑΙ» πόσοι και ποια τα επαγγέλματα/ειδικότητές τους:

.....

.....

Έχουν προσληφθεί τελευταία από τον εργοδότη σας άλλοι εργοδοτούμενοι; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Είστε άνεργος ή εργάζεστε; Αν εργάζεστε, παρακαλώ δηλώστε

(α) το όνομα, διεύθυνση και τηλέφωνο του νέου εργοδότη σας:

.....

(β) αν υπάρχει οποιαδήποτε σχέση μεταξύ του νέου σας εργοδότη και του εργοδότη ο οποίος σας απέλυσε:

.....

(γ) την ημερομηνία πρόσληψής σας στο νέο εργοδότη:

Σας προσφέρθηκε από τον εργοδότη σας πριν την απόλυσή σας άλλη εργασία; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν σας προσφέρθηκε εργασία και δεν την αποδεκτήκατε, παρακαλώ δηλώστε τους λόγους:

.....

Άλλες σχετικές πληροφορίες:

ΜΕΡΟΣ ΙV – ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω ότι, έχοντας υπόψη ότι οποιαδήποτε ψευδής δήλωση ή παράσταση με σκοπό την εξασφάλιση πληρωμής λόγω πλεονασμού αποτελεί αδίκημα, οι πληροφορίες που έδωσα πιο πάνω είναι αληθείς.

Για σκοπούς εξέτασης της αίτησής μου, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι δυνατό να συλλέγουν δεδομένα από τρίτους που είναι σχετικά με το αντικείμενο της αίτησης. Παράλληλα οι Υπηρεσίες μπορούν να κοινοποιούν προσωπικά μου δεδομένα σε άλλες υπηρεσίες σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του ατόμου) Νόμου του 2001.

Ημερομηνία: Υπογραφή Εργοδοτούμενου:



15. Έχετε προσλάβει τους τελευταίους οκτώ (8) μήνες πριν από την απόλυση του εργοδοτούμενου σας άλλους εργοδοτούμενους; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιές ειδικότητες:
16. Έχετε προσλάβει μετά την απόλυση του εργοδοτούμενου σας ή σκοπεύετε να προσλάβετε στο εγγύς μέλλον νέο προσωπικό; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιές ειδικότητες:
17. Ποιες ήταν οι ακαθάρσιες απολαβές του εργοδοτούμενου πριν την προειδοποίηση €..... την εβδομάδα/το μήνα.
18. Δικαιούται ο αιτητής σε 13ο/14ο μισθό, 53η/54η/55η/56η κ.λ.π. εβδομάδα;
Δηλώστε τι δικαιούται:
(α) 13ο/14ο μισθό:
(β) 53η/54η/55η/56η κ.λ.π. εβδομάδα:
(γ) Πληρωμή με το σύστημα φίσιων συντεχνιών με ποσοστό % το οποίο συμπεριλαμβάνεται/δεν συμπεριλαμβάνεται στο ποσό που δηλώθηκε στην ερώτηση 17.
19. Έχετε δώσει στον εργοδοτούμενο προειδοποίηση για το τερματισμό της απασχόλησής του;
ΝΑΙ ή ΟΧΙ
Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πότε δώσατε την προειδοποίηση και για πόσες εβδομάδες:
20. Έχετε απασχολήσει τον εργοδοτούμενο κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
Αν "ΟΧΙ" δηλώστε κατά πόσο του έχετε καταβάλει οποιαδήποτε πληρωμή αντί προειδοποίησης και για ποιά περίοδο:
21. Έχετε γνωστοποιήσει εγγράφως στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως προνοείται από τη νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως, την ύπαρξη πλεονασμού στην επιχείρηση/εργασία σας;
ΝΑΙ ή ΟΧΙ

ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω ότι, έχοντας υπόψη τις συνέπειες της νομοθεσίας για ψευδείς δηλώσεις ή παραστάσεις με σκοπό την εξασφάλιση πληρωμής λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό, οι πιο πάνω πληροφορίες που έδωσα είναι αληθείς.

Ημερομηνία:

Υπογραφή Εργοδότη:

11. Αν ο λόγος τερματισμού οφείλεται:

- Σε μείωση του κύκλου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών από τους εξελεγχμένους λογαριασμούς της εταιρείας σας για τα τέσσερα (4) έτη πριν τον τερματισμό της απασχόλησης του αιτητή. Αν δεν υπάρχουν εξελεγχμένοι λογαριασμοί για οποιοδήποτε έτος να επισυναφθεί σχετική βεβαίωση του κύκλου εργασιών από τους λογιστές/ελεγκτές σας.
- Σε μείωση του όγκου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών ως περιγράφεται πιο πάνω. Αν η μείωση στον όγκο εργασιών αφορά συγκεκριμένο τμήμα να επισυναφθούν στοιχεία για τη μείωση στο εν λόγω τμήμα.
- Σε αλλαγές στις μεθόδους παραγωγής, να δοθούν λεπτομέρειες για τις αλλαγές αυτές, στοιχεία για τον χρόνο που έγιναν, καθώς και πως επηρέασαν τα καθήκοντα του αιτητή.
- Σε εκουγχρονισμό ή μηχανοποίηση, να επισυναφθούν στοιχεία για τις αλλαγές αυτές καθώς και στοιχεία για τον χρόνο που έγιναν (π.χ. τιμολόγιο αγοράς μιας νέας μηχανής).
- Σε αναδιοργάνωση, να δοθούν λεπτομέρειες για την αναδιοργάνωση που έγινε, πως αυτή επηρέασε τα καθήκοντα του αιτητή καθώς και τον αριθμό των εργοδοτούμενων πριν και μετά την αναδιοργάνωση.
- Σε μεταβίβαση της επιχείρησης ή τμήματος της επιχείρησης (πώληση, αλλαγή διαχείρισης, κ.τ.λ.) να επισυναφθεί η συμφωνία μεταβίβασης.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η μη προσκόμιση των απαραίτητων στοιχείων από μέρους σας, πιθανόν να οδηγήσει σε απόρριψη της αίτησης για πληρωμή λόγω πλεονασμού του αιτητή, ο οποίος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών εναντίον σας διεκδικώντας αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση.

12. Αν ο τερματισμός της απασχόλησης οφείλεται σε προσωρινή ή εποχιακή αναστολή των εργασιών σας, αναφέρετε πότε αναμένετε να επαναρχίσουν οι εργασίες σας:

.....

.....

.....

.....

13. Έχετε απολύσει και άλλους εργοδοτούμενους σας; Δώστε το όνομα, τον αριθμό ταυτότητας, το επάγγελμα, ειδικότητα και το χρόνο απόλυσης του καθενός:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

14. Έχετε προσφέρει στον εργοδοτούμενο άλλη εργασία πριν από τον τερματισμό της απασχόλησής του;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:

(α) Το είδος της εργασίας:

(β) Τους λόγους για τους οποίους δεν αποδέχτηκε ο εργοδοτούμενος την εργασία που του προσφέρθηκε:

.....

.....

Δηλώνω ότι από τα στοιχεία που τηρούνται στο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων προκύπτουν τα εξής:

Περαιτέρω επιθυμώ να φέρω τα πιο κάτω σε γνώση σας:

Για Επαρχιακό Λειτουργό Κοινωνικών Ασφαλίσεων

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]



ΟΕΒ

**Ομοσπονδία Εργοδοτών
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4, Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία, Κύπρος
Τηλ.: 22 643 000, Φαξ: 22 666 661, Email: slr@oeb.org.cy, Website: www.slr.com.cy

ISBN 978-9963-9210-4-1
Έτος Έκδοσης: 2015