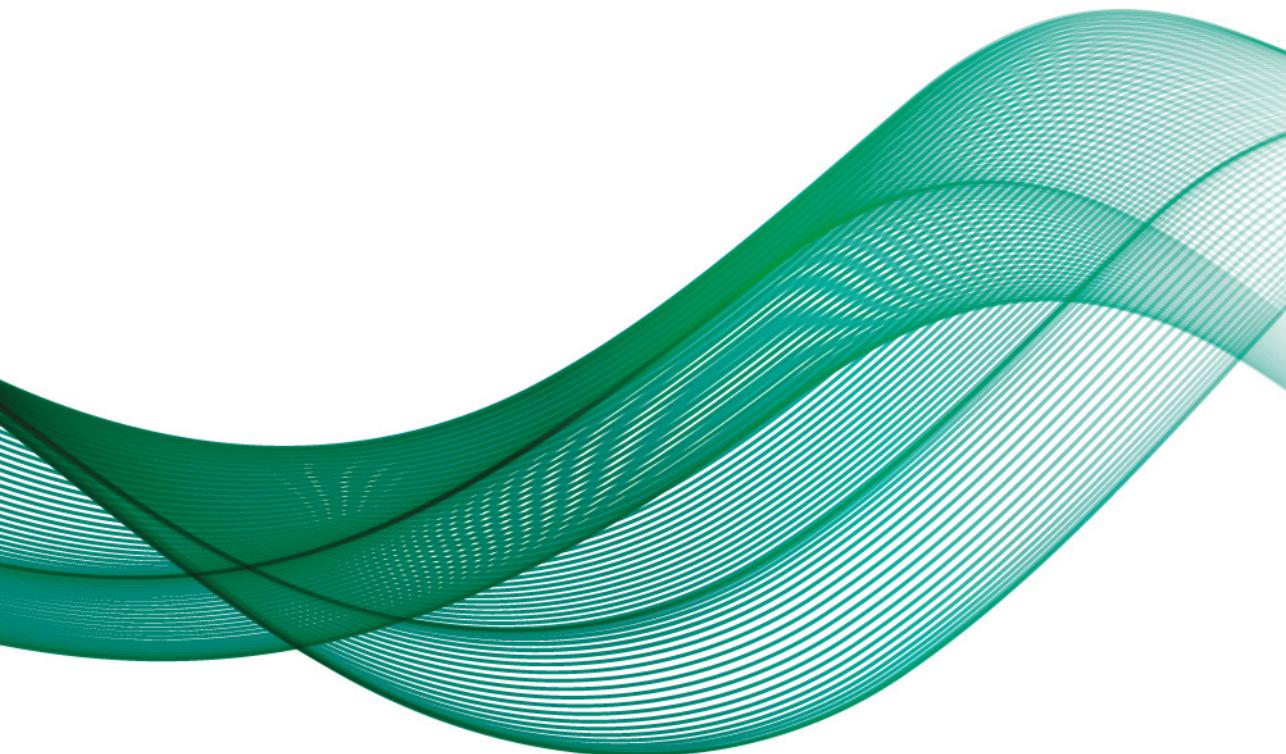




Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 2022



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.



OEB



Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων:

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2022

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 978-9925-7829-3-2
Έτος Έκδοσης: 2022



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

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

Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	6
Πρόλογος	7
Σημαντικό Σημείωμα	8
Ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος του 1967	9
Εισαγωγή	9
Τι Περιλαμβάνει ο Νόμος	10
Ποιους Καλύπτει ο Νόμος	10
Η Σχέση Εργοδότη-Εργοδοτούμενου	10
Σύμβαση Εργασίας και Σύμβαση Υπηρεσιών	13
Νόμιμος και Παράνομος Τερματισμός της Απασχόλησης	14
Λόγοι Νόμιμης Απόλυτος	14
Λόγοι που Ουδέποτε Συνιστούν Νόμιμο Τερματισμό της Απασχόλησης	14
Το Βάρος της Απόδειξης	15
Δικαίωμα σε Πιστοποιητικό από τον Εργοδότη	15
1. Παράληψη Εργοδοτούμενου να Εκτελέσει την Εργασία του Κατά Ευλόγως	15
Ικανοποιητικό Τρόπο	15
Πλημμελής εκτέλεση / διεκπεραίωση καθηκόντων	16
Συνεχείς απουσίες λόγω ασθενείας	17
Προβλήματα υγείας	18
Καθυστερημένη προσέλευση και άνευ άδειας απουσία	19
Αδικαιολόγητη / παρατεταμένη απουσία	20
Μειωμένη απόδοση	21
Ανάρμοστη συμπεριφορά	21
Νωχέλεια / αδιαφορία	21
Κωλυσιεργία / καθυστέρηση στην Εκτέλεση Εργασίας	22
Ελλειμματα σε ταμείο	22
2. Ο Εργοδοτούμενος Κατέστη Πλεονάζων (Πλεονασμός)	23
Ο εργοδότης έπαισε ή προτίθεται να πάύσει να διεξάγει την επιχείρηση στον οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος	24
Ο εργοδότης έπαισε ή προτίθεται να πάύσει να διεξάγει την επιχείρηση στον τόπο που απασχολείται ο εργοδοτούμενος	24
Ένεκα οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης	25
Εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτουμένων	26
Καταργήσεις τμημάτων	26



Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιούσες ειδικότητες των εργοδοτουμένων	27
Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες, έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών, σπάνια μέσων παραγωγής	27
Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης	27
Συνθήκες πληρωμής και συνθήκες ακύρωσης πληρωμής από το ΤΠΠ	30
Διαδικασία Πλεονασμού	31
Καθορισμός ύψους πληρωμής Πλεονασμού	33
3. Λόγοι Ανωτέρας Βίας	35
4. Λίξη Σύμβασης Απασχόλησης Τακτής Περιόδου	37
5. & 6. Συμπλήρωση Συντάξιμης Ηλικίας ή Ηλικίας Αφυπορέτησης	39
7. Διαγωγή Εργοδοτουμένου που τον Καθιστά Υποκείμενο σε Απόλυτη Χωρίς Προειδοποίηση	39
Περιπτωσιολογία	43
Οικειοποίηση Αγαθών	43
Επαναλαμβανόμενη παράβαση κανόνων εργασίας	44
Απρεπής διαγωγή / εξύβριση	45
Παραπλάνηση / εξαπάτηση εργοδότη	47
Χειροδικία σε προϊστάμενο	48
Αδικαιολόγηση / άνευ άδειας απουσία	49
Παράβαση κανόνων εργασίας	49
Άρνηση εκτέλεσης λογικής εντολής	51
Διαπληκτισμός εργοδοτουμένων μεταξύ τους	52
«Κλοπή» πελάτη του εργοδότη	53
Εσκεμμένη παρακού εντολής ή παραγνώριση κανόνων εργασίας	54
Πράξεις ανταγωνιστικές των εργασιών του εργοδότη ή εργασία σε ανταγωνιστή	55
Μεμονωμένη παράβαση που δικαιολογεί άμεση απόλυτη	56
Κλοπή από συνάδελφο	56
Σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων σε σχέση με την απασχόληση	57
Λόγοι που Ουδέποτε Συνιστούν Λόγο Νόμιμης Απόλυτης	57
Εξαναγκασμός σε Παραίτηση	59
Οικειοθελής Αποχώρηση	62
Το Δικαίωμα σε Προειδοποίηση	65
Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε προειδοποίηση	65
Το δικαίωμα του εργοδότη σε προειδοποίηση	67
Δικαίωμα σε Αποζημίωση	67
Δικαίωμα σε Επαναπρόσληψη	68
Το Συνεχές της Απασχόλησης και ο Υπολογισμός της	69
Παράρτημα 1 - Ο Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος	71
Παράρτημα 2 - Προειδοποίηση Πλεονασμού στον Υπουργό	94
Παράρτημα 3 - Αίτηση για Πληρωμή Λόγω Πλεονασμού	95
Παράρτημα 4 - Ερωτηματολόγιο	98

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Η σειρά 'Έγχειρίδια Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων' εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Η πρώτη έκδοση της σειράς, το 2014, και οι δύο ανατυπώσεις της που ακολούθησαν εξαντλήθηκαν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ συνεχής παραμένει η ζήτηση για τους Οδηγούς στην ψηφιακή τους μορφή. Η επανέκδοση της σειράς, την οποία σήμερα κρατάτε στα χέρια σας, αποτελούσε μονόδρομο.

Πολλές επιχειρήσεις και επαγγελματίες θεωρούν πως η εργατική νομοθεσία αποτελεί ένα πολύπλοκο αντικείμενο, η κατανόηση του οποίου προϋποθέτει εξειδικευμένες γνώσεις. Αν και αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό, η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) θεωρεί καθήκον της να ενημερώνει με τρόπο κατανοητό, υπεύθυνο και ολοκληρωμένο τις επιχειρήσεις για την εργατική νομοθεσία και τις εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο. Η έκδοση αυτής της επιτάτομης σειράς αποδεικνύει έμπρακτα την σοβαρότητα και αφοσίωση με την οποία υπηρετούμε την επιχειρηματική κοινότητα ως ο κατεξοχήν εργοδοτικός φορέας του τόπου από το 1960.

Η παρούσα έκδοση είναι επικαιροποιημένη και εμπλουτισμένη, καταγράφοντας τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια, ενώ έχουν προστεθεί νέες νομοθεσίες η κατανόηση των οποίων είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις. Το περιεχόμενο των Οδηγών δίνει σε κάθε επιχείρηση, σε κάθε Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων και σε κάθε Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού ολοκληρωμένη εικόνα για το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, καθώς και το νομικό και εθιμικό πλαίσιο που το διέπει. Στις σελίδες των εγχειριδίων μπορεί επίσης να ανατρέξει όποιος επιθυμεί να ενημερωθεί για το νομικό πλαίσιο που αφορά την προαγωγή της ισότητας στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, ζητήματα για τα οποία η ΟΕΒ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη.

Ευχόμαστε κάθε αναγνώστης να βρει τους Οδηγούς μας χρήσιμους και κάθε επιχείρηση να μας νιώσει δίπλα της.

**ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ
Γενικός Διευθυντής ΟΕΒ**



Πρόλογος

Το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί μέρος της επτάτομης σειράς με τίτλο «Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» η οποία εκδίδεται στο πλαίσιο υλοποίησης 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 και Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Μέσα από τις δράσεις του, το έργο έχει ως κυριότερο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση.

Οι δράσεις του έργου ανταποκρίνονται κατά τρόπο συγκεκριμένο στις διαπιστωμένες ελλείψεις που παρουσιάζουν οι Κυπριακές ΜΜΕ στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις και που οδηγεί σε καταγγελίες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες εναντίον τους, αλλά και σε δυσάρεστες συνέπειες για τους εργοδοτούμενους και την απασχόληση.

Οι ελλείψεις αυτές είναι τόσο δομικές όσο και λειτουργικές και οφείλονται στο μικρό μέγεθος και οικογενειακό χαρακτήρα των επιχειρήσεων που καθιστά δύσκολη την απασχόληση εξειδικευμένων λειτουργών ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακών σχέσεων.

Το συγχρηματοδοτούμενο έργο, αποσκοπεί στην αποτελεσματική κάλυψη του κενού που παρατηρείται μεταξύ της ανάγκης εφαρμογής ενός πολύπλοκου νομοθετικού εργασιακού πλαισίου και της αδυναμίας των κυπριακών ΜΜΕ να το πράξουν.

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις του έργου βρίσκονται στην ειδικά διαμορφωμένη ιστοσελίδα του: www.slr.com.cy

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 Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμος αποτελεί αδιαμφισβήτητα το σημαντικότερο νομοθέτημα του Κυπριακού εργατικού δικαίου (Παράρτημα 1).

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 τίρηση 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 ιδιαζουσών οικονομικών συνθηκών αυτό μπορεί να μην γίνεται άμεσα αντιληπτό.

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό πως η τίρηση 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 2022 ήταν το ποσό των €1,117 εβδομαδιαίων ή €4,841 μηνιαίως.

Ποιους Καλύπτει ο Νόμος

Καλύπτει όλους τους εργοδοτουμένους 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 εργοδοτουμένων 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 εργοδοτουμένου.



Η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου έχει ερμηνεύσει και αποσαφονίσει περαιτέρω τις έννοιες «εργοδοτούμενος» και «εργοδότης» και την μεταξύ τους σχέση εξηρτημένης 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 επίπλοξης και απόλυτης». **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 εξηρτημένη εργασία [...] Στοιχείο χαρακτηριστικό της εξηρτημένης 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 εξηρτημένης 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 εκτελέσει 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 εκτελέσει 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 εργοδότου 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, ολοένα 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 εκτελέσει των καθηκόντων είναι και κατά τόπον και χρόνον εργασία, κρινόμενου όμως, μη ούσης απαραιτήτως 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 εκτελέσει 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 έπαισε 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 -νς- 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 αυτήν. 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.

Έφεσο 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 ροτή 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 απασχόληση του τερματίστηκε για λόγους πλεονασμού).

Λόγοι Νόμιμης Απόλυτης

Οι λόγοι νόμιμης απόλυτης 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 τακτής περιόδου
5. Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας
6. Συμπλήρωση ηλικίας αφυπορέτησης
7. Διαγωγή εργοδοτούμενου που τον καθιστά υποκείμενο απόλυτης χωρίς προειδοποίηση

Απόλυτη που γίνεται για οποιοδήποτε άλλο λόγο από τους πιο πάνω συνιστά παράνομη απόλυτη. 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

To 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 βαραίνει 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.

1. 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 αυτονότο 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 απόλυτης εκτός και αν είναι εύλογη μη ικανοποιητική. Συστάνεται προσοχή προς τους εργοδότες οι οποίοι αβασάνιστα ή αισθαίρετα επικαλούνται αυτόν το λόγο για να δικαιολογήσουν μια κατά τα άλλα παράνομη απόλυτη. 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 αφορημένο 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 άφοσε 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 διαιποστώθηκε ότι παρά τα προηγούμενα και τις αυστηρές προειδοποίησεις, 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 ίθελε 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, άφοναν 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 υπόδοσης 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 δυσφήμηση. 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 δούλευε 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 οσφιαλγία, ισχιαλγία και ψυχοσωματικό

σύνδρομο και σύστοιση εκτέλεση ελαφράς εργασίας μόνο. Αυτός όμως συνέχισε επί ενάμισι (1½) 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 υπόδοσης, κάθε χρόνο τον Μάιο απουσιάζε 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 φωτογράφισαν 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 σπιώνει βάρος. Στο κτήμα βοηθούσε μεταφέροντας άδεια μικρά χάρτινα κουτάκια για τοποθέτηση των φράουλων εντός αυτών, από τα αδέλφια της. Σημειώτεον 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 επαίσοντες για την κατάσταση της υγείας της εργάτριας. Περαιτέρω, ο εργοδότης πριν προβεί σε απόλυτη 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 προειδοποίησεως σύμφωνα με το 5(στ)(ι) 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».

- Εργοδοτουμένος 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 καϊσιά δεν περιμένουν» εννοώντας τα καϊσιά 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 ανάπauση. 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 καϊσιά. 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 απόλυτη του κρίθηκε ως παράνομη καθώς δεν υπήρχε καμία ιατρική μαρτυρία που να αντικρούει την μαρτυρία του θεράποντος ιατρού που τον εξέτασε.

Σημαντική Σημείωση:

Η διαχείριση περιστατικών ασθενείας, σύμφωνα και με την νομολογία, είναι διαδικασία περίπλοκη και ευαίσθητη και απαιτεί τον συνυπολογισμό σωρείας παραμέτρων όπως η σοβαρότητα των προβλημάτων υγείας, η διάρκεια απουσίας και το απαιτούμενο χρονικό διάστημα για αποκατάσταση της υγείας, τα έτη υπηρεσίας του εργοδοτούμενου, η θέση που κατέχει, η δυνατότητα προσωρινής αναπλήρωσης του, η ύπαρξη εναλλακτικών, πιο πιότερων καθηκόντων τα οποία θα μπορούσαν να ανατεθούν προσωρινά μέχρι την αποθεραπεία κ.α. Συνεπώς, απαιτεί εξατομικευμένη προσέγγιση κάθε περίπτωσης ασθενείας χωριστά.

Καθυστερημένη προσέλευση και άνευ άδειας απουσία

- Εργοδοτούμενος προσελήφθηκε ως *barmen* και επικεφαλής βάρδιας σε μπαρ ξενοδοχείου όπου απασχολήθηκε για τρεισμήσι (3 ½) έτη. Λίγο καιρό αργότερα, λειτούργησε δική του μπυραρία 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 αυτονότη 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 μυχανοδηγός και η γυναίκα γενική εργάτρια, εγκατέλειψαν τα σπίτια τους στη Λεμεσό και αποφάσισαν να συζήσουν 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 συνένες και αδικαιολόγητές απουσίες της δημιουργούσαν συνεχώς προβλήματα δυσλειτουργίας στο γραφείο και της έγινε αριθμός γραπτών προειδοποιήσεων. Όταν παρέτεινε την καλοκαιρινή της άδεια κατά τρείς 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 μυχανής 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 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 αδρής αμοιβής σε ξενοδοχείο πολλών αστέρων για να διασκεδάζει 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 αυτονότο 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 κ.λπ ενώ πολλές φορές συνελήφθη κοιμώμενος ενώρα εργασίας. Όλα αυτά προκάλεσαν απώλεια πελατών. Τελικά απελύθη κατόπιν προειδοποίησης.

Συμείωση: Δεν πρέπει να συγχέονται παρόμοιες περιπτώσεις με περιπτώσεις όπου ο εργοδοτούμενος επιδεικνύει τέτοια διαγωγή ώστε να καθιστά τον εαυτό του υποκείμενο σε απόλυτη 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 (3½) 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 μνόνος 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 προειδοποίησεως.

- Κλητήρας σε εταιρεία εισαγωγής αυτοκινήτων έξι μήνες μετά την πρόσληψη του μειώθηκε σημαντικά η απόδοση του. Παρά τις προειδοποίησεις 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.

Ελλείματα 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 δειγματολογικός έλεγχος από τους ελεγκτές της κλινικής. Από έλεγχο που ασκήθηκε διαπιστώθηκαν συνολικά σαράντα τέσσερις άλλες περιπτώσεις έλλειμάτων 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 εργοδοτούμενου ήταν τέτοια που «κλόνισε την σχέση εμπιστοσύνης που είναι απαραίτητη για τη συνέχιση της σχέσης εργαζότης εργοδοτούμενου».



2. 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 εργοδοτουμένων 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 οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτουμένων
 - (β) Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιούσες ειδικότητες των εργοδοτουμένων
 - (γ) Καταργήσεις τμημάτων
 - (δ) Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες
 - (ε) Έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών
 - (στ) Σπάνι μέσων παραγωγής
 - (ζ) Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης

Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να πάυσει να διεξάγει την επιχείρηση στον 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 διαχειρίζοταν τουριστικά διαμερίσματα, ιδιόκτητα και ενοικιαζόμενα, λόγω μείωσης του όγκου εργασίας έπαυσε να διεξάγει την 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 Εργοδοτουμένων κατά την Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων 104(I)/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 πάυσει να διεξάγει την επιχείρηση στον τόπο που απασχολείται ο εργοδοτούμενος

Αυτός ο λόγος πλεονασμού αφορά περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν έπαυσε ή προτίθεται να πάυσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος αλλά παύει ή προτίθεται να πάυσει 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 ο 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 πάγαινε 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 εδικαίουτο 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 Αθηναίνου 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 Αθηναίνου 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, υπέργυρο 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 οποιουδήποτε 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 απόλυτη.

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

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 εργοδοτουμένων.

Η επιλογή των μεθόδων παραγωγής και οργάνωσης αποτελούν εργοδοτικό δικαίωμα. Όμως η αλλαγή / αναδιοργάνωση πρέπει να είναι σοβαρή για να δικαιολογεί πλεονασμό. Απόλυτη 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 ουσιώδην 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 Εργοδοτουμένων κατά την Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων 104(I)/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 εργοδοτουμένων

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, σπάνια 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 επηρέασει 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 εξαλειφθούν 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 άλλοι οι οικονομικοί λόγοι
- Η ζημιά μιας επιχείρησης και μάλιστα η λογιστική (Ζημιές που οφείλονται σε ανείσπρακτες 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. Άλλα 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 κίρυξη 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 'φθινότερο' 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 μπυραρίας σε τουριστική περιοχή. Η μπυραρία άνηκε σε Εταιρεία η οποία ασχολείτο με τουριστικές επιχειρήσεις. Οι εισπράξεις της μπυραρίας 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 μπυραρίας 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 ανάφερε ότι η απασχόλησή της δεν ήταν δυνατό να συνεχίσει σε άλλο πόστο αφού δεν υπήρχαν άλλες ισοβάθμιες μισθολογικά θέσεις. Το Δικαστήριο έκρινε πως η απόλυτη 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 δυνάμει 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 απόλυτη 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 πλεκτρονικού 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 μόνες

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 ντεποζίτων, 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 μνη 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 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 δεξτούν 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 διπλασιάζαν 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 απόλυτη 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 Ρηγαΐνης 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 επιπρόσθeta να κάνει τα εξής:

- (α) Να διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων έγκαιρα, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας
- (β) Να παρέχει έγκαιρα (κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων) στους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων 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 εργοδοτουμένου, 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 εργοδοτουμένων σε επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν μεταξύ 100 και 299 εργοδοτούμενους
- (γ) τουλάχιστον 30 άτομα σε επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν τουλάχιστον τρακόσιους 300 εργοδοτούμενους

Καθορισμός Υψους 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 (2022)
2	4	€ 2,979.20
3	6	€ 4,468.80
4	8	€ 5,958.40
5	10,5	€ 7,820.40
6	13	€ 9,682.40
7	15,5	€ 11,544.40
8	18	€ 13,406.40
9	20,5	€ 15,268.40
10	23	€ 17,130.40
11	26	€ 19,364.80
12	29	€ 21,599.20
13	32	€ 23,833.60
14	35	€ 26,068.00
15	38	€ 28,302.40
16	41,5	€ 30,909.20
17	45	€ 33,516.00
18	48,5	€ 36,122.80
19	52	€ 38,729.60
20	55,5	€ 41,336.40
21	59,5	€ 44,315.60
22	63,5	€ 47,294.80
23	67,5	€ 50,274.00
24	71,5	€ 53,253.20
25	75,5	€ 56,232.40



Το μέγιστο ποσό που λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς πληρωμής από το ΤΠΠ είναι €744,80 εβδομαδιαία που είναι το τετραπλάσιο του ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για το 2022. 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 απολύτεται 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

3. 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, θεομνησίας 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 απολύτεις 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 απασχολούντο 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 Εργοδότρια εταιρεία, δεν άσκησε αμέσως από τις 13.8.96 το πιο πάνω δικαίωμα που της παρείχε 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 δικαιότητας προς της Εργοδοτική πλευρά, δεν μπορούσε να κρατήσει στο διπνεκές. 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 Εργοδότριας 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 Εργοδότρια 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 Εργοδότρια 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 παραίτηθηκε από τη θέση της και ότι διεγράφη από τον κατάλογο εργοδοτουμένων.

Εν όψει όλων των ανωτέρω καταλήγουμε στο ότι η Αιτήτρια δεν δικαιούται αποζημιώσεων διότι αυτή δεν απολύθηκε μετά από μονομερή βούληση και πράξη της Εργοδότριας Εταιρείας, που αποτελεί προϋπόθεση, αλλά προηγήθηκε παραίτηση της ίδιας από την σύμβαση εργασία και έθεσε το θεμέλιο για την ουσιαστικά τελική αποδοχή από την Εργοδότρια Εταιρεία. Ως εκ τούτου η Αίτηση απορρίπτεται.»

4. 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 οπόταν ο εργοδοτούμενος δικαιούται πληρωμή από το ΤΠΠ.

Μετά από τριάντα (30) μήνες, συνεχούς ή διακεκομένης 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 διαρκείας της σύμβασης γίνεται κατά διαφόρους τρόπους, ήτοι δύναται: (α) να καθοριστεί επακριβώς ο χρόνος διαρκείας 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 τοιούτος 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 βεβαίου 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 εργοδότου».
- «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 ιδύνατο 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 ορισθή το χρονικό σημείον λήξεως. Ο προσδιορισμός δε του χρόνου διαρκείας της συμβάσεως εργασίας γίνεται κατά διαφόρους τρόπους, ήτοι δύναται, πλην του επακριβούς καθορισμού του χρόνου διαρκείας ή του σαφούς ορισμού του χρόνου της λήξεως αυτής, να συνδέεται η λήξης της συμβάσεως προς την επέλευσιν ωρισμένου γεγονότος. Τούτο συμβαίνει όταν δεν ορίζεται μεν ρητώς η ημερομηνία λήξεως της συμβάσεως, ή ο χρόνος διαρκείας αυτής, πλην αναφέρεται το είδος ή η φύση 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 πν περίπτωσιν φέρει εν εαυτή, λόγω του σκοπού της προσλήψεως, σιωπηρώς προσδιωρισμένην την χρονική της διάρκειαν, ως λ.χ. η πρόσληψης υπαλλήλου εις αντικατάστασιν ασθενήσαντος και δι' όσον χρόνον διαρκέσην ασθένεια ή επιστρατευθέντος εργάτου ή υπαλλήλου μέχρις αποστρατεύσεως αυτού.



Η σύμβασις εργασίας θεωρείται, κατά τα εκτεθέντα, ως αορίστου χρόνου όταν δεν έχει 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 Δικαστήριο φρονεί ότι, εάν δεν προκύπτει σαφώς ότι συνεφωνήθη, είτε ρητώς είτε σιωπηρώς, ωρισμένη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας, δέον εν αμφιβολίᾳ να γίνεται δεκτόν ότι πρόκειται περί αορίστου χρόνου συμβάσεως.»

5. & 6. Συμπλήρωση Συντάξιμης Ηλικίας ή Ηλικίας Αφυπρέτησης

Η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο είναι τα εξήντα πέντε (65) έτη για άντρες και γυναίκες ενώ η πλικία αφυπρέτησης καθορίζεται στη βάση εθίμου, νόμου (στις περιπτώσεις των δημοσίων υπαλλήλων ή ειδικών κατηγοριών εργοδοτουμένων 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 εργοδοτουμένου 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.

7. Διαγωγή Εργοδοτουμένου που τον Καθιστά Υποκείμενο σε Απόλυτη 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 απόλυτη 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 απόλυτη 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 ροτή 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 απασχολέτο 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 παίρνει 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 υπήρχαν 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 απόλυτη την 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 απόλυτη πριν 30 ή 40 χρόνια μπορεί να μην είναι αρκετή για να δικαιολογήσει την υπό εξέταση απόλυτη. 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 απαρέσκεια 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 ξαναδογήσει 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 εργοδοτουμένων σε επιχείρησεις 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 εργοδοτουμένους 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 εργοδοτουμένου 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 χρονιμοποιούμενα 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 απόλυτη χωρίς προειδοποίηση, στην περίπτωση αυτή υπό τα συγκεκριμένα περιστατικά δικαιολογείται απόλυτα ή άμεση απόλυτη».

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 απόλυτη χωρίς προειδοποίηση

- Παράπτωμα (*misconduct*) ασυμβίβαστο με την εκπλήρωση των ρητών ή εξυπακουόμενων όρων της απασχόλησης δικαιολογεί απόλυτην
- Μια μεμονωμένη πράξη αμέλειας ή ένα παράπτωμα δεν θα δικαιολογεί απόλυτην χωρίς προειδοποίηση (*summary dismissal*) εκτός αν συνοδεύεται από σοβαρές συνέπειες.
- Εσκεμμένη ανυπακοή (*wilful disobedience*) σε νόμιμη και λογική οδηγία του εργοδότη δικαιολογεί απόλυτην χωρίς προειδοποίηση (*summary dismissal*)
- Εσκεμμένη ανυπακοή νόμιμης και λογικής οδηγίας δείχνει πλήρη περιφρόνηση ουσιώδους 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 fundamentally*)

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 απόλυτην 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 εργοδοτούμενου 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 εργοδοτούμενου χωρίς προειδοποίηση τότε προηγούμενη ακρόαση δεν είναι απαραίτητη.

- «Το δικαιολογημένο της απόφασης των εργοδοτών να τερματίσουν την απασχόληση εργοδοτούμενου 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 εργοδοτούμενου 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».



Περιπτωσιολογία

Οικειοποίηση Αγαθών

- Αφαίρεση από δύο εργοδοτούμενους (με τρία και τέσσερα έτη υπηρεσίας αντίστοιχα), σε κατάστημα 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 μποτιλιών γκαζιού (υγραερίου) σε εταιρεία εμπορίας υγραερίου χρέωνε μεγαλύτερο αριθμό μποτιλιών από ούσες παρέδιδε σε πελάτες της εταιρείας (Ψυσταριές, υπεραγορές, κ.λπ) 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» μποτίλιες 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 διθεί 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 άφοσαν 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 τεσσερισμήσι (4 ½) έτη ως μοναδική υπάλληλος σε κατάστημα 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 μποχανή και πήρε από αυτήν ολόκληρο το ποσό που έδωσε στον μπακάλικο περιλαμβανομένων και των €1.28 (τότε 75 σεντς Λ.Κ.). Όταν ο εργοδότης είδε στο ταμείο την απόδειξη και ερεύνησε με τον μπακάλικο 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 εμπιστεύοταν 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 ελέγχουν αν υπάρχουν διαρροές στο δίκτυο διασωλήνωσης κεντρικής θέρμανσης που τοποθέτησαν σε σχολείο, παρέλειψαν να διορθώσουν τις διαρροές όταν τους τις υπόδειξε ο εργοδότης τους, διαβεβαιώσαν 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 εργολάβος 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 απασχόλησης του, του έγιναν διάφορες προφορικές παρατηρήσεις σε σχέση με τη συμπεριφορά του. Κάποια στιγμή του έγινε γραπτή επιστολή για αχαρακτήριστη συμπεριφορά με ύβρεις και απειλές εναντίον των συναδέλφων του. Ένα μήνα αργότερα του στάληκε 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 επίπλοξη γιατί δεν εκτελούσε τα καθίκοντα 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. Τρείς μήνες αργότερα του έγινε γραπτή επίπλοξη 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 επίπεντε έτη, παρουσίαζε συνεχώς μειωμένη απόδοση, μιλούσε με τις άλλες συναδέλφους της συνέχεια, τις καθυστερούσε 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. Δυο 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 τις 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 θίγτηκε αφού έλαβε την στάση των εργοδοτών του ως αμφισβήτηση της ασθένειας 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 οποιανδήποτε 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, κάποιο 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 χρέι 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 τρείς μέρες σε διαθεσιμότητα. Όταν του φώναξε ο Γενικός Διευθυντής και πάλι εκνευρισμένος του είπε ότι είναι όλοι εναντίον του και ότι «θα σπκωθώ 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 επίκοον συναδέλφου του «καμας τα έπρισε ο Α» κάτι το οποίο αναφέρθη 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 ελέχθησαν, 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 ελέχθησαν 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 προειδοποίησεων για συμπεριφορά που ήταν εκτός των αποδεκτών από το ξενοδοχείο πλαισίων (κάπνιζε ενώρα 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 κοπελούδιού, ήτες εκτές και διατάσσεις; Να σου σιέσω, δεν φοβάμαι κανένα, ούτε εσένα ούτε το γενικό διευθυντή».
- Εργοδοτούμενος προσελήφθη σε επιχείρηση που ανήκε σε καλαδελφό 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 τεσσερισμήσι (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 μπτέρες σε μαιευτικές κλινικές και σε σπίτια νέων μπτέρων όπου έδινε δωρεάν δείγματα παννών και συμπληρωνόταν από τις μπτέρες το ειδικό ερωτηματολόγιο. Σε τηλεφωνική έρευνα που

έγινε από τους διευθυντές της, διαπιστώθηκε ότι σε δυο περιπτώσεις δεν πραγματοποίησε τις επισκέψεις που ισχυρίστηκε ότι πραγματοποίησε αλλά συμπλήρωσε μόνη της τα ερωτηματολόγια. Το εύρομα του τηλεφωνήματος επιβεβαιώθηκε και με προσωπική επίσκεψη των διευθυντών στις μητέρες που υποτίθεται επισκέφθηκε η εργοδοτούμενη. Άμεση απόλυτη 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 καταστράφησε 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 κ.λπ.) ώσπου παραδέχθηκε ότι δεν κατείχε τα προσόντα τα οποία διαβεβαίωσε κατά την πρόσληψη του ότι κατείχε. Απελύθη αμέσως. Πριν δεκαπέντε μέρες περίπου από την απόλυτη, 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 μπχανή που χρησιμοποιείτο για το ροκάνισμα των ξύλων δημιουργήθηκε κάποιο πρόβλημα και ο ένας εκ των δύο μετόχων και διευθυντής ανάλαβε να το διορθώσει. Αφού ρύθμισε την μπχανή του είπε να αποφεύγει να την χρησιμοποιεί στο μέλλον. Την επόμενη μέρα ο εργοδοτούμενος εργάστηκε και πάλι στη μπχανή 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 μπχανή. 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 του αρνήθηκε. Τότε αυτός έχασε την ψυχραιμία του, αναποδογύρισε την καρέκλα και γρονθοκόπισε 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 απασχολείτο 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 απασχολείτο 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, αναπαυόταν 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 απόλυτην 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 απόλυτη.
- 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 προειδοποίησεις. 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 οποίαν ότι εσκεμμένως προνέιτο 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 πάρων 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 απόλυτη αναφέροντας ότι ο εργοδότης δεν έπρεπε να προχωρήσει στο «δραστικό μέτρο της άμεσης απόλυτου...αλλά σε πιο ήπια μέτρα...».

Η απόφαση εφεσίβληθηκε 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 εφεσίβληπτου 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 απόλυτη 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 μίνες περίπου στο κατάστημα του εργοστασίου και ακολούθως επί δύο 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 προηγουμένων 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 πρός μετάθεση δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε άλλο κατάστημα καθότι από την πρόσληψη της αιτούσης μετεφέρθη σε διάφορα καταστήματα που ανήκουν στον εργοδότη χωρίς να προβάλει οποιαδήποτε ένσταση».

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρία έτη ως μάγειρας σε εστιατόριο. Ένα βράδυ μια από της παραγγελίες αργούσε να εκτελεστεί και ο διευθυντής 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 αποδεχτά 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 απόλυτης αφού τρεις μήνες αργότερα λειτούργησε δικό του εστιατόριο).

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο επί τρεισήμισι (3½) 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 ενώρα 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 «λαμβανομένου υπόψιν ότι η διοθείσα 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».

Διαπλκτισμοί 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 ήκησε 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 ραβάει αλύπτη στο πρόσωπο. Μόλις σταμάτησε να τον ραβάει, 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 απόλυτη 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 απόλυτη του εργοδοτούμενου 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 παραπονούντο για τη συμπεριφορά του και έλεγαν ότι αυτή ενθαρρύνετο από την ανοχή της διεύθυνσης. Η



διεύθυνση του έστειλε επιστολή επίσης τον ίδιο μόνιμα με την οποία ανάμεσα στα άλλα τον προειδοποιούσε ότι δεν επρόκειτο να ανεχθούν διαπληκτισμούς με άτομα της εταιρείας εντός της εργασίας. (Κάποτε παραλίγο να xειροδικήσει και εναντίον του διευθυντή αλλά μετά απολογήθηκε). Δύο χρόνια αργότερα ήρθε σε συμπλοκή με αποθηκάριο της εταιρείας, έσπασαν καρέκλες, αλλοπλοβρίστηκαν, 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 αποθηκάριος 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)(i) «καθότι η επιδειχθήσα υπό του αιτητή διαγωγή κατά τη διάρκεια προσφοράς των υπηρεσιών του, ανεξάρτητα χρόνου που επισυνέβενται έκαστο επεισόδιο αναβιεί τα προηγούμενα επεισόδια άτινα κατ' ιδίαν πιθανόν να μην δικαιολογούν τερματισμό άνευ προειδοποίησεως αλλά λαμβανομένων υπόψιν όλων, να συνιστούν τοιαύτη διαγωγή ούτως ώστε αντικειμενικά η σχέση εργοδότου 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 αλλοπλοβρίζονταν 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 κ.λπ. Μια μέρα έβρισε ως «γάιδαρο» ένα συνάδελφο του, xειροδίκησαν 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 εργοδότου, 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 εξηρτημένης 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 παρακολούθηση ή παραγγόρευση κανόνων εργασίας

- Εργοδοτούμενος απασχολούμενος ως σερβιτόρος Α σε ξενοδοχείο απελύθη μετά από ενάμισι (1½) έτος υπηρεσίας καθώς αρνήθηκε επανειλημμένα οδηγίες του προϊστάμενου του να πάύσει 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 αυτήν». «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 παρακού 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 εζητείτο 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 μνη 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 μνη θέτουν σε αμφισβήτηση την εμπιστοσύνη των εργοδοτών τους απέναντι τους».

Μεμονωμένη παράβαση που δικαιολογεί άμεση απόλυτη

- Εργοδοτούμενος απασχολείτο σε ξενοδοχείο επί επτάμισι (7 ½) έτη ως Head Bartender 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 ήπιας μεγάλης ποσότητας ουίσκι και μέθυσε, έγινε περίγελος-θέαμα και οι καλεσμένοι τον έβλεπαν και διασκέδαζαν 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 αυτονόπτο 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. Μία ημέρα και ενώ αναμενόταν να πάει στο χώρο εργασίας ανευρέθη κάτω από το δέντρο να καπνίζει και είπε ψευδώς ότι δεν είχε λάδι το μπχάνημα 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 απόλυτη ήταν δικαιολογημένη. «Η παράγραφος 5(ε) του Νόμου περιέχει όλες τις αιτίες για χωρίς προειδοποίηση απόλυτη. 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 απόλυτη χωρίς προειδοποίηση αν είναι αρκετά σοβαρή. Όμως πρέπει να είναι σαφές ότι δεν αποτελεί κάθε πράξη, μεμονωμένη αμέλειας αιτία απόλυτης - είναι θέμα βαθμού και περιστατικών της κάθε υπόθεσης».

Κλοπή από συνάδελφο

- Εργοδοτούμενη απασχολείτο ως καθαρίστρια κουζίνας σε ξενοδοχείο επί δεκατέσσερα έτη. Μία 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 απόλυτη 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 απόλυτη 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 ισχυρίζοταν, 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 A' 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 ανάπταυση. Την επομένη το βράδυ θεάθηκε να βρίσκεται μέχρι αργά το βράδυ σε γάμο φίλος 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 καθηκοντος 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 τίρηση του ωραρίου και η εγκατάλειψη της θέσης της εν ώρα καθηκοντος 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 ρυτά 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. Επιζήτηση 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 ασφαλίσεις 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 (1½) 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 σκέψεως,



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 απόλυτη οφειλόταν στο ότι ήταν έγκυος και απουσίασε από την εργασία της λόγο άδειας μητρότητας και έτσι ήταν παράνομη αφού παραβίαζε επιπρόσθετα και το άρθρο 4 του Νόμου 100(I)/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 απόλυτη, εντούτοις υπάρχει νομολογία του ΔΕΔ όπου κρίνει νόμιμη την απόλυτη 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 απόλυτη 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 ουσιωδών όρων της σύμβασης
 - Άλλαγή καθηκόντων, αλλαγή της θέσης ή του βαθμού, αλλαγή όρων εργασίας, αλλαγή τόπου 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
 - Πρόσαψη 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, βιοθός 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 οχλήσεις 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 A'. 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 τη πρώι η πωλήτρια του καταστήματος ενθυμίων βρήκε €17 (τότε 10 Λ.Κ.) πλεόνασμα στο ταμείο της και μετά από συνεννόση 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 «κιμώ λάθος» 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 εξηρτημένης 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 εργοδοτουμένου - 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 απόλυτη.

Η απόφαση αυτή εφεσιβλήθηκε 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 (unquestionably) 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-εργοδοτουμένου. 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 πάλι «γγάιδαρο και κοιμισμένο», τον έσπρωξε και τον γρονθοκόπισε. Ο εργοδοτούμενος αποχώρησε αμέσως, υπέβαλε καταγγελία στην αστυνομία, έγινε ποινική δίκη και ο εργοδότης καταδίκαστηκε σε πρόστιμο. Το Δικαστήριο αφού έκρινε ότι ήταν εξαναγκασμός σε παραίτηση τόνισε ότι «κοι υβρισίες και η χειροδικία υπό του εργοδότου 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 εργοδοτουμένου να τερματίσει την απασχόληση του, θεωρουμένου εξαναγκασθέντος σε παραίτηση. Τοιούτοι όροι, δυνατόν να αναφερθούν ενδεικτικώς η αλλαγή των καθηκόντων του εργοδοτουμένου, η αλλαγή της θέσεως ή του βαθμού αυτού, η αλλαγή των όρων 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 εγκαταλείψει την εργασία του, δέον να γίνει δεκτόν ότι έχει υποχρεωθεί εις νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης του. Άλλα εάν ομως 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
- «Απόλυτο» 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 επιστροφή
- 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 εργολοπτική εταιρεία και λόγω γνώσεων πλεκτροσυγκόλλησης που είχε τα δυο χρόνια πριν την απόλυση του εργαζόταν κυρίως ως πλεκτροσυγκολλητής 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 αξίωσην να του καταβληθεί €17 (τότε 10 Λ.Κ) αύξηση για να συνεχιστεί να βοηθά ως πλεκτροσυγκολλοπτής. 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 επανειλημένες προειδοποίησεις) να μην καθυστερεί να προσέρχεται στην εργασία όποτε αυτός απάντησε «καν δεν σου αρέσει να πάω αλλού». Ο εργοδότης του απάντησε «καν θέλεις να πας πιάστα λεφτά σου και πίγαινε» και αυτός πληρώθηκε, υπέγραψε απόδειξη για πλήρη εξόφληση και απεχώρηση.

- 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 μπτρότητας 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 «κοι 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 εργοδοτουμένων να εκπροσωπούνται από τη συντεχνία για προβλήματα στο εργαστήριο. Οι εργοδοτούμενοι κατέληθαν σε απεργία και όταν συνειδητοποίησαν 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 εργοδοτουμένων ατομικών συμβάσεων εργασίας και ούτε η συμπεριφορά του, ευρισκόμενος εν δικαιώματι, 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 δίκιν κατόπιν αίτησης μετόχου-διευθυντή εταιρείας εναντίον της απορριπτικής απάντησης του Ταμείου Πλεονασμού κρίθηκε ότι δεν υπήρχε σχέση εργοδότη-εργοδοτουμένου και έτσι η αίτηση απερρίφθη. Όμως ο ίδιος ο αιτητής κατέθεσε κατά τη δίκιν 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 κόψιμο 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 προσεχτική. 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 φίλοδωρήματος 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 πάρουν 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 υπερευαίσθησία 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 δερμάτινων 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 μίνιες αργότερα δεν παρουσιάζόταν 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 εργδότη 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 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 τότε δεν δικαιούται προειδοποίηση. Σημειώνεται ότι η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να επεκταθεί κατά την πρόσληψη σε μέγιστη διάρκεια 2 ετών (104 εβδομάδες).

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 δύο (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 οπόταν 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 πιμερομίσθια 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 εργαζόμενος 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. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος παραιτηθεί, μπορεί δηλαδή να συμφωνηθεί μεγαλύτερη διάρκεια προειδοποίησης.

Με την τροποποίηση του 2016 (Ν.89(Ι)/2016) η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο που απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία για περίοδο μέχρι δώδεκα (12) μήνες απαγορεύεται για το χρονικό διάστημα που αρχίζει από την πρώτη ημέρα της εν λόγω απουσίας και λήγει την τελευταία ημέρα του χρονικού διαστήματος που υπολογίζεται προσθέτοντας την περίοδο απουσίας και το χρονικό διάστημα που ισούται με το ένα τέταρτο (1/4) αυτής.

Δηλαδή σε περίπτωση απουσίας εργοδοτούμενου λόγω ανικανότητας για εργασία για περίοδο 4 μηνών, απαγορεύεται η παροχή προειδοποίησης για συνολική περίοδο 5 μηνών από την πρώτη ημέρα απουσίας του (4 μήνες απουσίας + 1/4 των 4 μηνών, δηλαδή 1 επιπλέον μήνας = 5 μήνες συνολικής απαγόρευσης τερματισμού της απασχόλησης).



Παρομοίως, σε περίπτωση που εργοδοτούμενος απουσιάζει από την εργασία λόγω ανικανότητας για εργασία για περίοδο 12 μηνών, απαγορεύεται η παροχή προειδοποίησης για συνολική περίοδο 15 μηνών από την πρώτη ημέρα απουσίας του (12 μήνες απουσίας + 1/4 των 12 μηνών, δηλαδή 3 επιπλέον μήνες = 15 μήνες συνολικής απαγόρευσης τερματισμού της απασχόλησης).

Το παράδειγμα αυτό καταδεικνύει και την μέγιστη περίοδο προστασίας του εργοδοτούμενου που απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία.

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 εβδομαδιαίων δικαιούται 8 εβδομάδες πληρωμή με ανώτατο ποσό τις τις €5,958.40 υπολογιζόμενο ως οκτώ (8) εβδομάδες x €744.80 για το 2022 (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.

Δικαιώμα 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 έκδολα 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 μάξιμουμ τις απολαβές δώδεκα (12) μηνών.

Δεν υπάρχει σχετική δικαστική απόφαση που να διατάζει την επαναπρόσληψη βάσει του συγκεκριμένου Νόμου, ωστόσο η μόνη απόφαση στην οποία αναφέρεται η πρόνοια αυτή:

- «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.**

Συμειώνεται ότι επαναπρόσληψη εκδικάστηκε μόνο μια φορά βάσει του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (Ν.205(I)/2002) και συγκεκριμένα το Άρθρο 15(4) που αναφέρει:

“Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εκτός από την επιδίκαση της κατά το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημιώσεως, και χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπορεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει ως θεραπεία:



Νοείται ότι σε περίπτωση επαναπρόσληψης ο εργαζόμενος, εφόσον έχει επιδικαστεί σ' αυτόν η κατά/το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημίωση, δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων, το χρονικό όμως διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς."

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
- Άλλαγή εργοδότη (μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος «ως έχει»)
- Απουσία λόγω ασθένειας, τοκετού, βλάβης ή νόσου
- Απουσία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών
- Απουσία υπό συνθήκες τέτοιες ώστε δυνάμει 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 χρόνου 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.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΩΤΟΝ

ΤΗΣ ΕΠΙΣΗΜΟΥ ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

υπ' Αρ. 577 της 27ης ΜΑΙΟΥ 1967

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΜΕΡΟΣ Ι

Ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος του 1967, εκδίδεται διά δημοσιεύσεως εις την επίσημην εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας συμφώνως τω Αρθρω 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 24 του 1967

ΝΟΜΟΣ ΡΥΘΜΙΖΩΝ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΤΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ, ΠΡΟΝΟΩΝ ΠΕΡΙ ΕΛΑΧΙΣΤΩΝ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΔΩΝ ΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΚΑΘΙΔΡΥΖΩΝ ΤΑΜΕΙΟΝ ΔΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΩΜΗΝ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΚΗΡΥΤΤΟΝΤΑΙ ΩΣ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΕΣ

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Μέρος Ι.—ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

Συνοπτικός τίτλος. **1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρηται ως ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμοι του 1967 έως 2016.**

17 του 1968
67 του 1972
6 του 1973
1 του 1975
18 του 1977
30 του 1979
57 του 1979
82 του 1979
92 του 1979
54 του 1980
12 του 1983
167 του 1987
37 του 1988
18 του 1990
203 του 1990
52(I) του 1994
61(I) του 1994
26(I) του 2001
111(I) του 2001
70(I) του 2002
79(I) του 2002
159(I) του 2002
212(I) του 2002
110(I) του 2003
111(I) του 2003
89(I) του 2016.

Ερμηνεία. **2. Εν τω παρόντι Νόμῳ, εκτός εάν εκ του κειμένου προκύπτη διάφορος έννοια—**

2 του 70(I) του 2002. «άδεια για λόγους ανωτέρας βίας» σημαίνει την άδεια για λόγους ανωτέρας βίας η οποία λαμβάνεται σύμφωνα με τον περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο του 2002.

2 του 70(I) του 2002. «Γονική άδεια» σημαίνει τη γονική άδεια η οποία λαμβάνεται σύμφωνα με τον περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο του 2002.

2 του 6 του 1973. «Δικαστήριον Εργατικών Διαφορών» σημαίνει το δυνάμει του άρθρου 12 των 2 του 159(I) του

2002. περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 1973 καθιδρυθέν
 8 του 1967 Δικαστήριον Εργατικών Διαφορών·
 25 του 1968
 23 του 1969
 26 του 1970
 34 του 1972
 66 του 1972
 5 του 1973.
- «εργατική διαφορά» σημαίνει οιανδήποτε διαφοράν μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενών ή μεταξύ εργοδοτούμενών και εργοδοτούμενών, εν σχέσει προς την απασχόλησην ή την μη απασχόλησην ή τας συνθήκας απασχολήσεως ή τους όρους απασχολήσεως οιωνδήποτε προσώπων είτε εργοδοτούμενών υπό τον εργοδότου μετά τον οποίον εγείρεται η διαφορά είτε μη:
- Κεφ. 182. «Εργατικόν Συμβουλευτικόν Σώμα» σημαίνει το υπό τον Υπουργού καθιδρυθέν δυνάμει του περί Ωρών Απασχολήσεως Νόμου Σώμα ίνα συμβουλεύν επί εργατικών ζητημάτων και συνιστάμενον εκ μελών αντιπροσωπευόντων εργοδότας και εργοδοτούμενους αντιστοίχως, υπό την προεδρίαν του Υπουργού·
- 2(a) του 67 του 1972.
 2(a) του 17 του 1968.
 2 του 52(I) του 1994.
 Κεφ. 113.
 9 του 1968
 76 του 1977
 17 του 1979
 105 του 1985
 198 του 1986
 19 του 1990.
- «εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπον εργαζόμενον δι' έτερον πρόσωπον είτε δυνάμει συμβάσεως εργασίας ή μαθητείας είτε υπό τοιαύτας περιστάσεις εκ των οποίων δύναται να συναχθή η ύπαρξης σχέσεως εργοδότου και εργοδοτούμενου, ο δε όρος 'εργοδότης' θα ερμηνεύεται αναλόγως και θα περιλαμβάνη την Κυβέρνησην της Δημοκρατίας·
- 2 του 54 του 1980.
 Τινα 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' οιωδήποτε νομικώ προσώπω δημοσίου δικαίου ή παρ' οιωδήποτε οργανισμώ δημοσίου δικαίου άνευ νομικής προσωπικότητος, ιδρυομένω 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 τοιαύτης απασχολήσεως δεκτικόν χρηματικής αποτυμήσεως 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, εξαιρουμένων όμως εκτάκτων προμηθειών και κατά χάριν (ex - gratia) πληρωμών·
- «ορισθείσα ημέρα» σημαίνει την διά γνωστοποιήσεως, δημοσιευμένης 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 οιανδήποτε πληρωμήν γενομένην εν όλω ή εν μέρει, δυνάμει της επιτυλάξεως 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
- «συντάξιμη ηλικία» σημαίνει τη συντάξιμη ηλικία όπως αυτή ορίζεται στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 μέχρι 1990·

περιόδου, ή λόγω της υπό του εργοδοτουμένου συμπληρώσεως της κανονικής ηλικίας αφυπηρετήσεως βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμφωνίας, συμβάσεως, κανόνων της εργασίας ή άλλως:

2 του 111(I) του 2003. Νοείται, τηρουμένων των διατάξεων του περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαργόρευση Δυσμενού Μεταχείρισης) Νόμου του 2003, ότι όταν το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών θεωρή ότι οιαδήποτε σύμβασις τακτής περιόδου ή οιαδήποτε σειρά συμβάσεων τακτών περιόδων δέον να θεωρηθώντων είτε κεχωρισμένων είτε εν συνδυασμώ ως σύμβασις ακαθορίστου περιόδου, τότε η τοιαύτη σύμβασις ή η τοιαύτη σειρά συμβάσεων θεωρείται ως μη αποτελούσα σύμβασιν τακτής περιόδου διά τους σκοπούς της παρούσης παραγράφου:

(ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύη τοιαύτην διαγωγήν ώστε να καθιστά εαυτόν υποκείμενον εις απόλυτην άνευ προειδοποίησεως:

Νοείται ότι όταν ο εργοδότης δεν ασκή το δικαίωμά του προς απόλυτην εντός λογικού χρονικού διαστήματος από του γεγονότος το οποίον της παρέχε το δικαίωμα τούτο, θεωρείται ούτος ως εγκαταλείψας το δικαίωμά του να απόλύτη την εργοδοτούμενον:

(στ) άνευ επηρεασμού της γενικότητος της αμέσως προηγουμένης παραγράφου, τα ακόλουθα δύνανται, μεταξύ άλλων, να αποτελέσωσι λόγον απολύτευσης άνευ προειδοποίησεως, λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των περιστατικών της περιπτώσεως:

(i) διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτουμένου η οποία καθιστά σαφές ότι η σχέσης εργοδότου και εργοδοτουμένου δεν δύναται ευλόγως να αναμένηται όπως συνεχισθή:

(ii) διάπραξις σοβαρού παραπτώματος υπό του εργοδοτουμένου εν τη εκτελέσει των καθηκόντων του·

(iii) διάπραξις ποινικού αδικήματος υπό του εργοδοτουμένου εν τη εκτελέσει του καθηκοντός του, άνευ της ρητής ή σιωπηράς συγκαταθέσεως του εργοδότου του·

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

(v) σοβαρά ή επαναλαμβανομένη παράβασις ή παραγνώρισις κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων εν σχέσει προς την απασχόλησην.

Βάρος αποδείξεως. **4 του 6 του 1973.** **6.—(1)** Καθ' οιαδήποτε ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών διαδικασίαν ο υπό του εργοδότου τερματισμός απασχολήσεως του εργοδοτουμένου τεκμαιρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ως μη γενόμενος διά τινα των εν τῷ ἀρθρῷ 5 εκτιθεμένων λόγων.

(2) Άνευ επηρεασμού της γενικότητος του αμέσως προηγουμένου εδαφίου τα ακόλουθα, μεταξύ άλλων, ουδέποτε συνιστώσι βασίμους λόγους διά τον τερματισμόν απασχολήσεως:

3 του 52(I) του 1994. **(α)** η ιδιότης μέλους Συντεχνίας ή η συμμετοχή εις συντεχνιακάς δραστηριότητας εκτός των εργασίμων ωρών ή, τη συγκαταθέσει του εργοδότου, κατά τας εργασίμους ώρας ή η ιδιότητα μέλους επιτροπής ασφάλειας σύμφωνα με τον περί Ασφάλειας στους Τόπους Εργασίας Νόμο του 1988.

(β) η επιζήτησις αξιώματος ως αντιπροσώπου εργατών ή παρούσα ή παρελθούσα ενέργεια υπό την ιδιότητα ταυτήν.

2 του 203 του 1990. **(γ)** η καλή τη πίστει υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή εις διαδικασίαν εναντίον εργοδότου συνεπαγομένην ισχυριζομένην παραβίασιν αστικής και ποινικής



φύσεως νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή·

(δ) φυλή, χρώμα, φύλον, οικογενειακή κατάστασις, θρησκεία, πολιτικαί απόψεις, εθνική προέλευσης ή κοινωνική καταγωγή·

(ε) εγκυμοσύνη ή μητρότης.

3 του 70(I) του
2002.

Τερματισμός υπό¹
του
εργοδοτουμένου.
4 του 6 του 1973.

7.—(1) Όταν εργοδοτούμενος νομίμως τερματίζῃ την απασχόλησίν του παρ'
εργοδότη λόγω της διαγωγής του εργοδότου, τότε ο τερματισμός ούτος θεωρείται
ως τερματισμός υπό του εργοδότου υπό την έννοιαν του άρθρου 3.

(2) Καθ' οιανδήποτε 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 εργοδότου.

8.—(1) Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόλησις ετερματίσθη δι' οιονδήποτε
λόγον δικαιούται να λάβῃ, όταν ζητήσῃ τούτο κατά τον χρόνον του τερματισμού,
πιστοποιητικόν παρά του εργοδότου 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
προειδοποίησεως
την οποίαν δίδει
εργοδότης.
4 του 6 του 1973.

9.—(1) Κατά ή μετά την ορισθείσαν ημέραν η ελαχίστη περίοδος
προειδοποίησεως η δοθησομένη υπό του εργοδότου εις τον εργοδοτούμενον είναι
ως ακολούθως:

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

(β) όταν ο εργοδοτούμενος απησχολήθη συνεχώς διά πεντήκοντα 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 διακοσίων οκτώ, περίοδος τεσσάρων
εβδομάδων·

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

3(a) του 203 του
1990. (ε) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για διακόσιες οκτώ ή
περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες από διακόσιες πενήντα 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
προειδοποίησις απαιτείται εάν κατά την διάρκειαν ή το τέλος της δοκιμαστικής
περιόδου οιονδήποτε μέρος αποφασίσῃ όπως η απασχόλησις μη συνεχισθή:

Νοείται περαιτέρω ότι ουδεμία δοκιμαστική περίοδος θα είναι μακρότερα των εκατόν τεσσάρων εβδομάδων, πάσα δε δοκιμαστική περίοδος μακρότερα των εικοσιέξ εβδομάδων δεν εμπίπτει εντός της παρούσης επιφυλάξεως εμμή δι' εγγράφου συμφωνίας μεταξύ του εργοδότου και του εργοδοτουμένου γενομένης κατά τον χρόνον της ενάρξεως 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 απασχόλησης 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 μακρότεραν περίοδον προειδοποίησεως εάν ούτοι δικαιούνται εις ταύτην δυνάμει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμφωνίας, συμβάσεως ή δι' άλλον λόγον.

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

3(β) του 203 του 1990. (5) Η προειδοποίηση που δίδεται με βάση το εδάφιο (1) πρέπει να είναι έγγραφη.

2 του 89(I) του 2016. (6)(α) Τηρούμενων των διατάξεων των παραγράφων (ε) και (στ) του άρθρου 5, η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγο ανικανότητας για εργασία για περίοδο μέχρι δώδεκα (12) μήνες απαγορεύεται για το χρονικό διάστημα που αρχίζει από την πρώτη μέρα της εν λόγω απουσίας και λήγει την τελευταία μέρα του χρονικού διαστήματος που υπολογίζεται προσθέτοντας την περίοδο απουσίας και το χρονικό διάστημα που ισούται με το ένα τέταρτο (¼) αντής.

98(I) του 2003
13(I) του 2007. (β) Κατά την περίοδο που εργοδοτούμενος απουσιάζει σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παράγραφο (α), ο εργοδότης δύναται να αντικαταστήσει προσωρινά τον εργοδοτούμενο που απουσιάζει, δυνάμει των διατάξεων του περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου.

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

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(I) του 1992
64(I) του 1993.

(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.

5 του 52(I) του 1994.
5 του 92 του 1979.
Περίοδος (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

Μέρος IV.—ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ.

- 2 και 3 του 1 του 1975. **2.** Η ισχύς των διατάξεων του Μέρους IV του βασικού νόμου των προνοούσων 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 παρόν Νόμος ισχύει διαρκούστης της εκρύθμου καταστάσεως και εν πάσῃ 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 (Παράτασης της Ισχύος) Νόμου του 1975 και του περί της Προσωρινής Νομοθεσίας (Παράτασης της Ισχύος) Νόμου του 1976 παρετάθη μέχρι της 31ης Μαρτίου, 1977, παρατείνεται μέχρι της 17ης Απριλίου, 1977, περιλαμβανομένης.
- 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 εργοδοτουμένου εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού.
4 του 18 του 1977.
6(a) του 92 του 1979.
Τέταρτος Πίναξ.
- 16.—(1)** Όταν κατά ή μετά την έναρξην της ισχύος του παρόντος εδαφίου, η απασχόλησις εργοδοτουμένου απασχοληθέντος συνεχώς επί εκατόν τέσσαρας τουλάχιστον εβδομάδας υπό του αυτού εργοδότου τερματίζεται λόγω πλεονασμού, ο εργοδοτούμενος δικαιούται εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου, υπολογίζομένη συμφώνως προς τον Τέταρτον Πίνακα:
- Νοείται ότι ο Υπουργός δύναται, διά Διατάγματος δημοσιευθησομένου εις την επίσημην εφημερίδα της Δημοκρατίας, να μειώσῃ τον υπό του παρόντος εδαφίου καθοριζόμενον αριθμόν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως ούτως ώστε να ληφθώσιν υπ' όψιν τακτικά και εποχιακά διακυμάνσεις εις την απασχόλησιν εξ οιωδήποτε επαγγέλματι ή ειδική επιχειρήσει.
- 2 του 167 του 1987 Νοείται περαιτέρω ότι, διά τους σκοπούς του παρόντος Μέρους και των εις το παρόν Μέρος αναφερομένων διατάξεων του Δεύτερου και του Τετάρτου Πίνακος, η απασχόλησης λιμενεργάτου, εγγεγραμμένου ή μη, υπό πλειόνων εργοδοτών λογίζεται ως απασχόλησις υπότιτλης.
- 6 του 52(I) του 1994.
2 του 212(I) του 2002.
Δεύτερος Πίναξ.
- Νοείται έτι περαιτέρω ότι, για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους και των αναφερομένων σ' αυτό διάταξεων του Δεύτερου 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 απασχόλησεως και το εάν η απασχόλησης υπήρξε συνεχής ή μη αποφασίζονται, διά τους σκοπούς του εδαφίου (1), συμφώνως προς τον Δεύτερον Πίνακα.
- 6(β) του 92 του 1979.
- Τα εδάφια από (3) έως (7) διαγράφηκαν.
- 5 του 18 του 1977.
Πρώτης καταβολής πληρωμής λόγω
πρότος καταβολής πληρωμής λόγω
- 16A.—(1)** Το εις πληρωμήν λόγω πλεονασμού δικαίωμα ήτηται εκ των δια του παρόντος άρθρου προνοούμενων προϋποθέσεων, η τοιαύτη δε πληρωμή ενεργείται, εν δύο ή εν μέρει περιοδικώς ή εφ' άπαξ, ως εν τω παρόντι άρθρω προβλέπεται.



πληρωμής εκ του Ταμείου:

Νοείται ότι διά τους σκοπούς του παρόντος άρθρου οιαδήποτε εισφορά γενομένη υπό του εργοδοτούμενου έναντι της πληρωμής εις την οποίαν ούτος δικαιούται παρά του εργοδότου ή εξ οιουδήποτε ταμείου ή άλλης διευθετήσεως λειτουργύσης διά λογαριασμών του εργοδότου, ως και οιοσδήποτε τόκος επί τοιαύτης εισφοράς, δεν υπολογίζονται:

Νοείται περαιτέρω ότι διά τους σκοπούς του παρόντος άρθρου οιαδήποτε πληρωμή εκ ταμείου προνοίας δεν υπολογίζεται.

Πότε εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων.

4 του 6 του 1973.

4 του 54 του 1980.

18. Διά τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόλησή του ετερματίσθη —

(α) διότι ο εργοδότης έπαυσεν ή προτίθεται να παύση να διεξάγη την επιχείρησιν εν τη οποίᾳ ο εργοδοτούμενος απησχολείτο· ή

(β) διότι ο εργοδότης έπαυσεν ή προτίθεται να παύση να διεξάγη επιχείρησιν εις τον τόπον όπου ο εργοδοτούμενος απησχολείτο:

Νοείται ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δυνατόν να αποφασίσῃ ότι αλλαγή του τόπου απασχόλησεως δεν προκαλεί πλεονασμόν όταν, κατά την γνώμην του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, είναι λογικόν ως προς τον εργοδοτούμενον ο οποίος διεκδίκει πληρωμήν λόγω πλεονασμού να αναμένηται όπως ο εργοδοτούμενος ούτος συνεχίστη την απασχόλησή του εις τον νέον τόπον απασχολήσεως· ή

(γ) ένεκα οιουδήποτε των ακολούθων άλλων λόγων σχετιζόμενων 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 τελευτών 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 συμβουλεύεται το Εργατικό Συμβούλευτικό Σώμα.

- 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 προσφέρη αλλην κατάλληλον απασχόλησιν αντ' αυτής ο δε εργοδοτούμενος παραλόγως αρνήται την προσφοράν ταύτην.
- (β) αποκλειστικώς λόγω τερματισμού της συμβάσεως απασχολήσεως συνεπεία αλλαγής εργοδότου, όταν ο νέος εργοδότης ανανεώνη την υφισταμένην σύμβασιν απασχολήσεως:

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

- 6 του 203 του 1990.
 Κεφ. 113
 9 του 1968
 76 του 1977
 17 του 1979
 105 του 1985
 198 του 1986
 19 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:

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(I) 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-τριών του πληρωμής λόγω πλεονασμού.
 20A—(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 αύτη 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.

- Προειδοποίησις 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 επιτραζόμενων εργοδοτούμενων.

- (2) Η τοιαντή κοινοποίησις είναι εν τω καθωρισμένω τύπῳ 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 επηρεασθησούμενων 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' όπου προέκυψεν ο πλεονασμός, να επαναζήσῃ την εργατικήν του δύναμιν, του αυτού τύπου ή της αυτής ειδικότητος, ούτος διδεί προτεραιότητα κατά την πρόσληψην εις τους επηρεασθέντας εκ του πλεονασμού εργοδοτουμένους, λαμβανομένων όμως υπ' όψιν των αναγκών λειτουργίας της επιχειρήσεως.

Επιφύλαξις.

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

Καθίδρυσις ταμείου διά πλεονάζον προσωπικόν.

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

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

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

Εξουσία του Υπουργικού Συμβούλιον προς έκδοσιν

Κανονισμών διά την διοίκησην του Ταμείου.

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

7(a) του 18 του 1977.

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

(a) το ποσόν της υπό του εργοδότου καταβλητέας εισφοράς δι' έκαστον εργοδοτούμενων·

(β) τον χρόνον και τον τρόπον καταβολής και εισπράξεως των εις το Ταμείον καταβλητέων εισφορών ως και τον συντονισμόν της τοιαύτης καταβολής και εισπράξεως προς την καταβολήν και εισπράξιν 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 καταβάλληται εις εργοδοτούμενον και τας περιστάσεις υπό τας οποίας το προς λήψιν της τοιαύτης πληρωμής δικαιώματα απόλλυται·

5 του 54 του 1980.

(δ) ποινάς φυλακίσεως μη υπερβαινούστης τους έξι μήνας ή χρηματικάς 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 τοιαύτα αδικήματα, την καταβολήν

(2) Εργοδότης περιλαμβάνων ο, τιδήποτε 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 πεντήκοντα λίρας.

29.—(1) Εργοδότης παραλείπων, ἀνευ ευλόγου αιτίας, να κοινοποιήσῃ εις τον Υπουργόν προτίθεμενον πλεονασμόν, ως απαιτείται υπό του εδαφίου (1) του άρθρου 21, είναι ένοχος αδικήματος και εν περιπτώσει καταδίκης υπόκειται εις χρηματικήν ποινήν μη υπερβαίνουσαν τας πεντήκοντα λίρας.

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

8 του 203 του 1990.
Αδίκημα εργοδότη σε σχέση με μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτουμένου σε άλλο εργοδότη.

29A. 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 επτακόσιες πενήντα λίρες.

Μέρος VI.—ΔΙΑΦΟΡΑΙ ΔΥΝΑΜΕΙ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΝΟΜΟΥ.

3 του 6 του 1973.
Αρμοδιότης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

30.—(1) Το Δικαστήριον Εργατικών Διαφορών κέκτηται αποκλειστικήν αρμοδιότητα να αποφασίζῃ επί απασών των εργατικών διαφορών των αναφυομένων συνεπεία της εφαρμογής του παρόντος Νόμου ή οιωνδήποτε Κανονισμών εκδοθέντων δυνάμει αυτού ή αμφοτέρων, περιλαμβανομένου και παντός παρεμπίπτοντος ή συμπληρωματικού προς τοιαύτας διαφοράς θέματος.

2 του 110(I) του 2003.
Ουδέν των εν τω παρόντι άρθρω ερμηνεύεται ως επηρεάζον το δικαίωμα εργοδοτουμένου όπως, αναφορικώς προς τερματισμόν απασχολήσεως, προσφύγη εις το Επαρχιακόν Δικαστήριον της Επαρχίας εν η ο εργοδοτούμενος ηργοδοτείτο κατά τον χρόνον καθ' ον ανέκυψεν η διαφορά εις περίπτωσιν καθ' ην η αξιώσις αυτού είναι δι' αποζημιώσεις υπερβαινούσας τας διά του παρόντος Νόμου δυναμένας να διεκδικηθώσι.

3 του 159(I) του 2002.
(3) Καταργήθηκε.

Είσπραξις ποσών επιδικασθέντων υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

4 του 6 του 1973
Κεφ. 5.

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—

(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

(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.



- 4 του 6 του 1973. (3) Όταν κατά τον χρόνον της επιδικάσεως υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, έχῃ αρχίσει διαδικασία αναφορικώς προς τον εργοδότην δυνάμει του περί Πτωχεύσεως Νόμου ή του Μέρους V του περί Εταιφειών Νόμου ο εργοδοτούμενος προς τον οποίον εγένετο η επιδικασίς εισπράττει ολόκληρον το επιδικασθέν ποσόν εκ του Ταμείου. Τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου αναφορικώς προς πάσαν επιδικασθείσαν πληρωμήν καταβλητέαν απ' ευθείας υπό του εργοδότου 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 δημοσιευμένης εις την επίσημον εφημερίδα της Δημοκρατίας.

ΠΡΩΤΟΣ ΠΙΝΑΞ
(Άρθρον 3 και Άρθρον 16)

1. Πάσα αποζημίωσις 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 αποζημίωσις θα είναι μικρότερα του ποσού το οποίον ο εργοδοτούμενος θα ελάμψανε εάν είχε κτηριού τοποθετήσεως προς τον ίδιον διάρκειαν έχουσιαν από την ημέρα της έκδοσης του Μέρους IV, ως αύτη υπολογίζεται δυνάμει του Τετάρτου Πίνακος, λαμβανομένης όμως υπ' όψιν απασχολήσεως από της 1ης Ιανουαρίου, 1960, λαμβανομένης όμως υπ' όψιν απασχολήσεως από της 1ης Ιανουαρίου, 1960.

9(β) του 92 του 1979.

3. Εν ουδεμιά περιπτώσει η αποζημίωσις θα υπερβαίνη 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 λάβηται υπ' όψιν του, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

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

(β) την διάρκειαν της υπηρεσίας του εργοδοτούμενου·

(γ) την απώλειαν προοπτικής σταδιοδρομίας του εργοδοτούμενου·

(δ) τας πραγματικάς συνθήκας του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου·

(ε) την ηλικίαν του εργοδοτούμενου.

ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΠΙΝΑΞ
(Άρθρον 13 και Άρθρον 16)

Μέρος I.
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 λημενεργάτου, 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 απασχόλησην αυτού δυνάμει οιουδήποτε περί 41 του 1980 Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, προϊσχόσαντος των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων 48 του 1982 Νόμου του 1980 μέχρι το 1987, αναλογεί προς μίαν εβδομάδα απασχολήσεως. 11 του 1983 7 του 1984

10 του 1985
116 του 1985
4 του 1987.

8(a) του 52(I) του 1994. Νοείται περαιτέρω ότι, για τον υπολογισμό σε εβδομάδες της περιόδου απασχολήσεως εργοδοτουμένου που αναφέρεται στην τρίτη επιρύλαξη 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(b) του 52(I) του 1994.

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

2 του 79(I) του 2002.

(a) 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 τοιωτάς συνθήκας ώστε δυνάμει διευθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέσης εργοδότου και εργοδοτουμένου θεωρείται υπό του Δικαστηρίου Έργατικών Διαφορών ως συνεχίζομένη·

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

4(a) του 70(I) του 2002.

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

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

11(a) του 18 του 1977.

10(a) του 92 του 1979.

9 του 203 του 1990.

3. Αι προηγούμεναι διατάξεις του παρόντος Πίνακος εφαρμόζονται μόνον εις απασχόλησιν παρά τω αυτό 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 απασχόλησης στον πρώτο εργοδότη θεωρούνται κατά τον υπολογισμό της περιόδου απασχόλησης ως απασχόληση στο δεύτερο εργοδότη.

11(b) του 18 του 1977.

10(b) του 92 του 1979.

4. Προκεκμένων περί εργοδοτουμένου ο οποίος απησχολήθη διά περιόδον 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 εργοδότου υπό του οποίου ο εργοδοτούμενος απησχολείτο την 18ην Απριλίου, 1977, ή, εάν δεν απησχολείτο κατά την ημέραν ταύτην, μετά του πρώτου εργοδότου υπό του οποίου απησχολήθη μετά την ως είρηται ημέραν:

Νοείται ότι το ως είρηται διάστημα ανξάνεται κατά τον αριθμόν εβδομάδων συνεχούς απασχολήσεως του εργοδοτουμένου εν τη υπηρεσία του εργοδότου 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



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 αύτη, υπελογίζεται διά σκοπούς αποζημιώσεως ή πληρωμής δυνάμει του παρόντος Νόμου αναφορικώς προς προγενέστερον τερματισμόν απασχολήσεως του εργοδοτούμενου.

**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 ακολούθων:

(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 εργοδότου ως εκτίθεται εν τη επιφυλάξει της παραγράφου 3 του παρόντος Πίνακος:

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

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

(στ) απουσίας εκ της εργασίας υπό τοιαύτας συνθήκας ώστε δυνάμει διευθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέσης εργοδότου και εργοδοτούμενου θεωρείται υπό του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ως συνεχίζομένη·

8(γ) του 52(I) 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(I) του 2002.

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

**ΤΡΙΤΟΣ ΠΙΝΑΞ
(Αρθρον 11 και Αρθρον 14)**

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

1. Όταν ο εργοδοτούμενος εργάζεται αντί ωρισμένου ημερομισθίου δικαιούται εις το ωρισμένον τούτο ημερομίσθιον διαρκούστης της περιόδου της προειδοποίησεως, εκτός εάν άλλως προβλέπεται δυνάμει του παρόντος Πίνακος.

2. Όταν η αμοιβή του εργοδοτούμενου βασίζεται επί του αριθμού των ωρών τας οποίας εργάζεται και δεν ποικίλει αναλόγως του ποσού της εκτελουμένης εργασίας, ο εργοδοτούμενος πληρώνεται διά τον αριθμόν των ωρών τας οποίας ειργάσθη διαρκούστης της περιόδου της προειδοποίησεως.

3.—(1) Όταν εργοδοτούμενος 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 εργοδότου· ή

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

(γ) απών επ' αδεία,

5(α) του 70(I) του 2002.

(δ) απών με γονική άδεια·

λαμβάνει τότε την υπό της ρηθείσης παραγράφου 1 καθοριζόμενην αμοιβήν.

(2) Όταν εργοδοτούμενος 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 εργοδότου· ή

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

(γ) απών επ' αδεία,

5(β) του 70(I) του 2002.

(δ) απών με γονική άδεια·

τότε ο εργοδότης καταβάλλει εις τον εργοδοτούμενον δι' εκάστην εβδομάδα της περιόδου της προειδοποίησεως ουχί ολιγάτερον του μέσου όρου των εβδομαδιαίων ημερομηνιών του κατά τας τελευταίας δώδεκα πλήρεις εβδομάδας προτού δοθή η προειδοποίησης:

3(α) του 79(I) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάδας λογίζεται ως πλήρης εβδομάδας 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 εργοδότου υπό μορφήν πληρωμής λόγω ασθενείας λογίζεται έναντι της δυνάμεις της παραγράφου ταύτης υποχρεώσεως του εργοδότου.

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

3(β) του 79(I) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάδας λογίζεται ως πλήρης εβδομάδας 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 προειδοποίησεως ως ακολούθως:

(α) δι' εκάστην εβδομάδα του χρονικού διαστήματος της προειδοποίησεως ο εργοδότης πληρώνει τον εργοδοτούμενον ουχί ολιγάτερον του μέσου όρου των εβδομαδιαίων ημερομηνιών του κατά τας τελευταίας δώδεκα πλήρεις εβδομάδας προτού δοθή η προειδοποίησης:

3(γ) του 79(I) του 2002.

Νοείται ότι ουδεμία εβδομάδας λογίζεται ως πλήρης εβδομάδας 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 εργοδότου είναι υπό τον όρον ότι ο εργοδοτούμενος είναι έτοιμος και πρόθυμος να εκτελέστη εργασίαν ευλόγου φύσεως ίνα κερδίζη αμοιβήν προς το εν τη παραγράφῳ (α) ανωτέρῳ οριζόμενον ποσόν:

Νοείται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να πληρώνῃ τον εργοδοτούμενον ως καθορίζεται εν τη παρούσῃ παραγράφῳ εάν ο εργοδοτούμενος είναι—



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

(ii) απόνιν επ' αδεία·

5(γ) του 70(I) του 2002.

(iii) απόνιν με γονική άδεια.

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

(δ) όταν η προειδοποίησις εδόθη υπό του εργοδοτουμένου, η δυνάμει της παραγράφου ταύτης υποχρέωσις του εργοδότου δεν δημιουργείται εκτός εάν και μέχρις ότου ο εργοδοτούμενος εγκαταλείψῃ 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 διαρκούστησε της περιόδου προειδοποίησεως ο εργοδότης νομίμως απολύτη του εργοδοτούμενον, ουδεμία πληρωμή οφείλεται δυνάμει του παρόντος Πίνακος διά την υπολειπομένην περίοδον της προειδοποιήσεως.

ΤΕΤΑΡΤΟΣ ΠΙΝΑΞ

(Αρθρον 16 και Αρθρον 17.)

11(α) του 92 του 1979

1. Εργοδοτούμενος ο οποίος καθίσταται πλεονάζων 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 πεντήκοντα δύο εβδομάδων·

(β) από τον πέμπτον μέχρι και τον δεκάτον έτους συνεχούς απασχολήσεως, δύο και ημισείας εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πεντήκοντα δύο εβδομάδων·

(γ) από τον ενδεκάτον μέχρι και τον δεκάτον πέμπτον έτους συνεχούς απασχολήσεως, τριάντα εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πεντήκοντα δύο εβδομάδων·

(δ) από τον δεκάτον έκτον μέχρι και τον εικοστού έτους συνεχούς απασχολήσεως, τριάντα και ημισείας εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πεντήκοντα δύο εβδομάδων· και

9(α) του 52(I) του 1994.

(ε) από τον εικοστού πρώτον μέχρι και τον εικοστού πέμπτον έτους συνεχούς απασχολήσεως, τεσσάρων εβδομάδων ημερομίσθια δι' εκάστην περίοδον απασχολήσεως πεντήκοντα 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(I) του 1994.

1A. Προκειμένου περί εργοδοτούμενου 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.

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(I) του 1994.

4. Διά των σκοπούν των 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 υπολογισμόν των εβδομαδιαίων ημερομισθίων λαμβάνεται υπ' όψιν ο μέσος όρος ημερομισθίου αυτού, κατά το τελευταίον, προ της απολύτευσώς του, ημερολογιακόν έτος.

41 του 1980	Νοείται ότι κατά τον υπολογισμό της εβδομαδιαίας αμοιβής οποιοδήποτε ποσό το
48 του 1982	οποίο υπερβαίνει το τετραπλάσιο του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών
11 του 1983	ασφαλιστέων αποδοχών, όπως τούτο εκάστοτε καθορίζεται στους περί Κοινωνικών
7 του 1984	Ασφαλισίσεων Νόμους του 1980 μέχρι 1993, δε λαμβάνεται υπόψη.
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(I) του 1992	
64(I) του 1993.	

9(δ) του 52(I) του 1994.

Νοείται περαιτέρω ότι ο Υπουργός δύναται, διά διατάγματος, να προβλέψῃ δι' υψηλότερον ποσόν του άνω αναφερομένου ποσού.

5 του 67 του 1972.

Η ισχύς των παρόντος Νόμου (67 του 1972) άρχεται εις ημερομηνίαν ορισθησομένην υπό του Υπουργικού Συμβουλίου διά γνωστοποιήσεως δημοσιευμένης 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 λίγει 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 μητρότητος, επίδομα ασθενείας, επίδομα ανεργίας ή επίδομα σωματικής βλάβης δυνάμει των προειρημένων Νόμων, ουδόλως επηρεάζεται εκ της λήψεως πληρωμής λόγω πλεονασμού εκ του Ταμείου διά τερματισμού απασχολήσεως γενόμενον κατά ή μετά την 10ην Δεκεμβρίου, 1979.

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(I) του 1994.

Η ισχύς του παρόντος Νόμου (52(I) 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(I) του 2001.

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

6 του 70(I) του 2002.

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

4 του 79(I) του 2002.

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

3 του 212(I) του 2002.

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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
 1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ 1967 – 2003

ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ (ΑΡΘΡΟ 21)

1. Ονοματεπώνυμο εργοδότη Αρ. Μητρώου
2. Αριθμός πλεοναζόντων εργοδοτουμένων
3. Επηρεαζόμενος κλάδος ή κλάδος επιχειρήσεως
4. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΗΡΕΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ (1)

Αριθμός Ταυτότητας	Ονοματεπώνυμο Εργοδοτούμενου	Επαγγελματική Ειδικότητα	Οικογενειακή Κατάσταση (2)	Αριθμός Τέκνων
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Λόγος πλεονασμού
-

Σημείωση: Σύμφωνα με το άρθρο 22 της περι Τερματισμού Απασχολήσεως Νομοθεσίας 24/1967-2003, εργοδότης ο οποίος απέλυσε εργοδοτούμενους ως πλεονάζοντες και μέσα σε οκτώ μήνες από την ημερομηνία πλεονασμού χρειάζεται να προσλάθει προσωπικό, ίδιας ή παρόμιος ειδικότητας, δινει προτεραιότητα προσλήψης στους εργοδοτούμενους τους οποίους απέλυσε ως πλεονάζοντες, λαμβάνοντας, όμως, υπόψη τις ανάγκες λειτουργίας της επιχείρησής του.

.....

.....

.....

.....

- Διεύθυνση εργοδότη
- (1) Επισυνάψετε κατάλογο, αν ο χώρος δεν είναι αρκετός.
 - (2) Αν είναι άγαμος ή έγγαμος.

(Εντυπο Υ.Κ.Α. 608) – 1/2014



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος 1967–2016

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 απασχόλησης του για την οποία απαιτεί πληρωμή λόγω πλεονασμού.
3. Κάθε πρόσωπο που προσθίνει 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 εξι μήνες ή και τις δύο ποινές.

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΗ

Όνοματεπώνυμο:

Αριθμός Ταυτότητας: Αριθμός Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Αριθμός Εγγρ. Αλλοδ.: 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 Προσωπικού. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω μόνο εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό 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 απασχόλησης 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:

Ωρες 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 III – ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΆΛΛΕΣ ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

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

.....

Σας έχει προσφερθεί από τον εργοδότη σχέδιο πρόωρης αφυπηρέτησης ή σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΝΑΙ» αναφέρετε: α) το είδος του σχεδίου που προσφέρθηκε:

β) Ύψος αποζημίωσης: €:

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 επιαγγέλματα/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:



ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω μπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Διδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "Για Πληρωμή λόγω Πλεονασμού".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η εξέταση αίτησης "Για Πληρωμή λόγω Πλεονασμού".
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Ημερομηνία:

Υπογραφή Εργοδοτούμενου:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο III του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ 1967 – 2016 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Όνοματεπώνυμο Εργοδοτουμένου:

Α.Δ.Τ.: Α.Κ.Α.:

1. Επωνυμία / Όνομα Εργοδότη:

2. Αριθμός Μητρώου Εργοδότη: Τηλ. Εργοδότη:

3. Με τι ασχολείται η επιχείρησή σας;

.....

4. Πόσους εργοδοτουμένους απασχολούσατε αμέσως πριν από την απόλυτη του αιτητή;

5. Ποιο το επάγγελμα και η ειδικότητα του εργοδοτουμένου κατά την απόλυτή του;

..... Πόσους απασχολούσατε στην ειδικότητά του;

6. Σε περίπτωση που η επιχείρησή σας είναι εταιρεία, δηλώστε αν ο αιτητής ήταν ή είναι μέτοχος:

ΝΑΙ / ΟΧΙ Από πότε:

7. Ποια η περίοδος απασχόλησης του εργοδοτουμένου; από μέχρι

8. Αν η απασχόληση του εργοδοτουμένου διακόπηκε για οποιαδήποτε περίοδο αναφέρετε το λόγο της διακοπής και την περίοδο:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

9. Πόσες ώρες απασχολείτο ο εργοδοτούμενος την εβδομάδα;

10. Ήταν η απασχόληση του εργοδοτουμένου πάνω σε δοκιμαστική βάση; ΝΑΙ ή ΟΧΙ

11. Για ποιους λόγους έχετε τερματίσει την απασχόληση του εργοδοτουμένου σας;

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



12. Αν ο λόγος τερματισμού οφείλεται:

- Σε μείωση του κύκλου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών από τους εξελεγμένους λογαριασμούς της εταιρείας σας για τα τέσσερα (4) έτη πριν τον τερματισμό της απασχόλησης του αιτητή. Αν δεν υπάρχουν εξελεγμένοι 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 πώς επηρέασαν τα καθήκοντα του αιτητή.
- Σε εκσυγχρονισμό ή μηχανοποίηση, να επισυναφθούν στοιχεία για τις αλλαγές αυτές καθώς και στοιχεία για τον χρόνο που έγιναν (π.χ. τυπολόγιο αγοράς μιας νέας μηχανής).
- Σε αναδιοργάνωση, να δοθούν λεπτομέρειες για την αναδιοργάνωση που έγινε, πώς 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 ή 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 αποζημώσεις για παράνομη απόλυτη.

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....

15. Εχετε 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:

.....
.....

16. Εχει προσφερθεί στον εργοδοτούμενο σχέδιο πρόωρης αφυπηρέτησης ή σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:

(α) Τι είδους σχέδιο προτάθηκε:

(β) Τυχόν ποσό αποζημίωσης :

- 17.** Έχετε αποζημιώσει τον αιτητή;
- ΝΑΙ ή ΟΧΙ
- Αν "ΝΑΙ" παρακαλώ δηλώστε τι αφορούσε η αποζημίωση και ποιο το ύψος της; €
- 18.** Έχετε προσλάβει τους τελευταίους οκτώ (8) μήνες πριν από την απόλυτη του εργοδοτουμένου σας άλλους εργοδοτουμένους; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
- Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιες ειδικότητες:
-
- 19.** Έχετε προσλάβει μετά την απόλυτη του εργοδοτουμένου σας ή σκοπεύετε να προσλάβετε στο εγγύς μέλλον νέο προσωπικό; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
- Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιες ειδικότητες:
-
-
- 20.** Ποιες ήταν οι ακαθάριστες απολαβές του εργοδοτουμένου πριν την προειδοποίηση €
- την εβδομάδα/το μήνα.
- 21.** 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 20.
- 22.** 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;
- 23.** Έχετε απασχολήσει τον εργοδοτούμενο κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
- Αν "ΟΧΙ" δηλώστε κατά πόσο του έχετε καταβάλει οποιάδήποτε πληρωμή αντί προειδοποίησης και για ποια περίοδο:
- 24.** Έχετε γνωστοποιήσει εγγράφως στον Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας 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 ηάνω πληροφορίες που έδωσα σίναι αληθείς.

Όνομα: Ιδιοτητα:

Ημερομηνία: Υπογραφή Εργοδότη:

Σφραγίδα



ΓΙΑ ΕΠΙΣΗΜΗ ΧΡΗΣΗ

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:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ημερομηνία:

(Εντυπο Υ.Κ.Α. 601) – 6/2017

Για Επαρχιακό Λειτουργό Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ



**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 978-9925-7829-3-2
Έτος Έκδοσης: 2022