



George Z. Georgiou
& Associates LLC

Lawyers, Arbitrators & Legal Consultants

ΔΙΑΛΕΞΗ ΜΕ ΘΕΜΑ: «ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ»

- ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ - 08/02/2022

Η παρούσα διάλεξη ετοιμάστηκε αποκλειστικά για ενημερωτικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς. Τίποτα στη διάλεξη αυτή δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη και/ή να ερμηνευτεί ως νομική συμβουλή.

Ομιλητής



George Z. Georgiou
& Associates LLC

Lawyers, Arbitrators & Legal Consultants

- **Νίκος Παναγιώτου**
 - ✓ Δικηγόρος, Μέλος Τμήματος Εργατικού & Κοινωνικοασφαλιστικού Δικαίου @ Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες ΔΕΠΕ
 - ✓ Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό Πανεπιστημίου Λευκωσίας (Λέκτορας Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής και Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων)
 - ✓ Τηλ. 22763340, 99663242
 - ✓ Email: nicos.panayiotou@gzg.com.cy

Θέματα Σεμιναρίου



A

ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ
ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
Νομοθεσία/ Νομολογία



B

ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ
ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
Διαδικασίες ενώπιον του Ταμείου
Πλεονάζοντος Προσωπικού και
του Δικαστηρίου



Μέρος Α΄

ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ

ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (Νομοθεσία/ Νομολογία)

Πηγές

Ουσιαστικού Δικαίου

- **Κύριο νομοθέτημα**
 - ✓ Ο Περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος, [N.24/1967](#)
- **Σχετικοί**
 - ✓ Ο Περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος, [N. 28\(I\)/2001](#).
 - ✓ Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων, [N. 78\(I\)/2005](#)

Δικονομικού Δικαίου

- **Διαδικαστικοί Κανονισμοί Ταμείου**
 - ✓ [Οι Περί Τερματισμού Απασχολήσεως \(Ταμείον δια Πλεονάζον Προσωπικών\) Κανονισμοί.](#)
- **Διαδικαστικοί Κανονισμοί ΔΕΔ**
 - ✓ [Ο Περί Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Διαδικαστικός Κανονισμός 1999 \(1/1999\)](#)
 - ✓ **Ο Περί Ετήσιων Αδειών Νόμος, [N.8/1967](#)**
 - Εγκαθίδρυση Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ('ΔΕΔ') + Καθ' ύλην αρμοδιότητα ΔΕΔ για εκδίκαση (Άρθ. 12).

N. 24/1967

- Εγκαθιδρύει το Ταμείο δια Πλεονάζον Προσωπικό («**Ταμείο**»).
- Κατατάσσει την απόλυση για λόγους πλεονασμού ως νόμιμο λόγο απόλυσης.
- Καθορίζει τις προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο.
- Καθορίζει τον τρόπο υπολογισμού του ποσού πληρωμής που δικαιούνται οι πλεονάζοντες υπάλληλοι από το Ταμείο.
- Καθορίζει άλλους τρόπους λήψης πληρωμής από το Ταμείο εκτός από τον πλεονασμό.

N. 24/1967

Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού

- Ιδρύθηκε με το Ν. 24/1967. Έχει νομική προσωπικότητα και δύναται να ενάγει και να ενάγεται ([Άρθ. 24](#), Ν. 24/1967).
- Χρηματοδοτείται αποκλειστικά από Εργοδότες – καταβολή εισφορών για κάθε υπάλληλο του ύψους 1.2% στις αποδοχές του κάθε εργοδοτούμενου.
- Η υποχρέωση καταβολής εισφοράς στο Ταμείο από εργοδότη είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το κατά πόσον ο εργοδοτούμενος θεωρείται «μισθωτός» για σκοπούς του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (βλ. ερμηνευτική διάταξη, [Άρθ. 2](#) του Ν. 59(Ι)/2000).

Ν. 24/1967

Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού

- Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο διαχειρίζεται εκ του Νόμου ο διευθυντής των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων («ΥΚΑ»).
- **Προσοχή:** Οι απορριπτικές αποφάσεις του Διευθυντή εκ μέρους του Ταμείου (αρνητική απάντηση σε αίτημα πληρωμής πλεονασμού από απολυθέντα υπάλληλο) αποτελεί χρηματική διαφορά ιδιωτικού δικαίου που δεν υπόκειται στον ακυρωτικό έλεγχο του Ανωτάτου Δικαστηρίου («ΑΔ»).



«Το Ταμείο δημιουργήθηκε και διατηρείται από τις εισφορές των εργοδοτών μόνο. Αποτελεί ανεξάρτητη νομική οντότητα, διοικείται από Συμβούλιο και έχει δικαιώματα να ενάγει και ενάγεται. Η διαχείριση του Ταμείου ανατίθεται μεν σε δημόσιο λειτουργό, τον Διευθυντή Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος όμως στην εκτέλεση των καθηκόντων του ως διαχειριστής του Ταμείου, δεν ασκεί εκ μέρους της κυβέρνησης οποιαδήποτε κυριαρχική διοίκηση. Οι πράξεις και αποφάσεις του Εξεταστή Απαιτήσεων, μολονότι δημόσιος λειτουργός, δεν συνδέονται με την άσκηση της διοικητικής κυριαρχίας της κυβέρνησης. Ενεργεί κατά τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου»

—[Νικολάου Χρίστος v. Κυπριακής Δημοκρατίας \(2000\) 3 ΑΑΔ 221](#)



*«Η διαφορά του αιτητή με το Διευθυντή είναι αμιγώς χρηματική. Αφορά την εκ μέρους του Διευθυντή άρνηση ικανοποίησης εκκαθαρισμένης χρηματικής απαίτησης, που, σύμφωνα με τη νομολογία, δεν συνιστά εκτελεστή αρνητική διοικητική απόφαση, και, ως εκ τούτου, δεν υπόκειται στον ακυρωτικό έλεγχο του Ανωτάτου Δικαστηρίου. (Βλ., μεταξύ άλλων, **Μιχαήλ ν. Δημοκρατίας (1991) 3 Α.Α.Δ. 470**)»*

–Τουμάζου Δημήτρης ν. Ταμείου δια πλεονάζον προσωπικού κ.α. (2000) 4 ΑΑΔ 1111

N. 24/1967

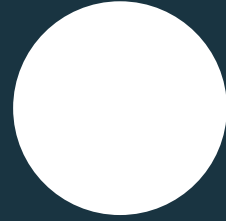
Καθορισμός πλεονασμού ως νόμιμου λόγου απόλυσης

- Ο Ν. 24/1967 καθορίζει στο [Άρθ. 5](#) τους νόμιμους λόγους απόλυσης, στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και ο Πλεονασμός (Άρθ. 5β) και ξεκαθαρίζει ότι απόλυση για τους λόγους αυτούς δεν δημιουργεί δικαίωμα του υπαλλήλου για πληρωμή αποζημιώσεων.
- Απόλυση που γίνεται για λόγους άλλους από αυτούς που προβλέπονται στο Άρθ. 5 θεωρείται **παράνομη** με αποτέλεσμα ο εργοδοτούμενος που απολύθηκε να δικαιούται πληρωμή αποζημιώσεων από τον Εργοδότη του.
- Απόλυση για λόγους πλεονασμού αποτελεί **νόμιμη** απόλυση με αποτέλεσμα να μην δημιουργείται δικαίωμα του απολυθέντα υπάλληλου για πληρωμή αποζημιώσεων από τον Εργοδότη. Δημιουργεί όμως δικαίωμα λήψης πληρωμής πλεονασμού από το Ταμείο νοουμένου ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις που τίθενται στο Μέρος 4 (IV) του Νόμου (Άρθ. 16-26 του Νόμου).

Ν. 24/1967

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο





ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

Εργοδότηση

- Για να χωρεί γενικότερα εφαρμογής ο Ν.24/1967 και ειδικότερα οι πρόνοιες για τον πλεονασμό πρέπει να υπάρχει «εργοδότηση», δηλαδή ο εργοδοτούμενος πρέπει να απασχολείται στα πλαίσια σύμβασης εξηρημένης εργασίας (contract of employment) που εμπίπτει στην εμβέλεια του Ν.24/1967. Δηλαδή:
 - ✓ Να εργάζεται στα πλαίσια σύμβαση εργασίας **Ιδιωτικού Δικαίου**
 - ✓ Να θεωρείται «**εργοδοτούμενος**» για σκοπούς του Ν. 24/1967 ([Άρθ. 2](#))

N. 24/1967

Σύμβαση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου

- Δεν καλύπτονται από τις πρόνοιες του Ν. 24/1967 οι συμβάσεις εργασίας Δημοσίου Δικαίου. Επομένως όσοι εργάζονται στην Κυπριακή Δημοκρατία (είτε στην Δημόσια Υπηρεσία/ Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα) ('ΚΔ') στα πλαίσια συμβάσεων δημοσίου δικαίου (όσοι δηλαδή θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι) καλύπτονται από ειδικές πρόνοιες Δημοσίου Δικαίου και δεν μπορούν να αξιώνουν πληρωμή πλεονασμού βλ. σχετικά απόφαση ΑΔ [Μελινιώτης Χριστόδουλος ν. Ταμείου Πλεονασμού, \(2006\) 1 Α.Α.Δ. 144.](#)

N. 24/1967

Σύμβαση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου

- Παρά ταύτα η ΚΔ μπορεί να αποτελεί εργοδότης για σκοπούς του Ν.24/1967. Σύμφωνα με το Άρθρο 2 ο όρος εργοδότης περιλαμβάνει και την Κυβέρνησή της Δημοκρατίας. Δηλαδή η ΚΔ μπορεί να συνάπτει σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου με φυσικά πρόσωπα. Σε τέτοια περίπτωση οι σχέσεις διέπονται από το Εργατικό Δίκαιο και όχι το Δημοσιούπαλληλικό.

N. 24/1967

Σύμβαση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου

- Για την διάκριση της εργασιακής σχέσης μεταξύ Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου βλ. [Μενελάου κ.α. ν. Κυπριακής Δημοκρατίας \(1996\)](#) **3 Α.Α.Δ. 370** όπου επισημάνθηκαν τα ακόλουθα:
 - ✓ Μόνο αρμόδιο σώμα για τη διενέργεια προσλήψεων στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο τομέα σε μόνιμη ή προσωρινή θέση, είναι η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ).
 - ✓ Καμία θέση δημοσίου δικαίου δεν πληρούται χωρίς να προηγηθεί η δημόσια προκήρυξη της.
 - ✓ Η κατοχή των προβλεπόμενων από το σχέδιο υπηρεσίας προσόντων θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για διορισμό σε δημόσια θέση.

N. 24/1967

Εργοδοτούμενοι

- Ο Ν.24/1967 (Άρθ. 2) αναγνωρίζει δύο κατηγορίες εργοδοτουμένων που δικαιούνται πληρωμή πλεονασμού:

Πρόσωπα που απασχολούνται στα πλαίσια σχέσης εργοδότη – εργοδοτούμενου (Ερμηνεία όρου «εργοδοτούμενος» στο Άρθ. 2).



Πληρωμή πλεονασμού που υπολογίζεται με βάση τις πρόνοιες του Άρθρου 1 του 4^{ου} Πίνακα του Νόμου.

Μέτοχοι ιδιωτικών εταιρειών που δεν παρέχουν εξηρητημένη εργασία αλλά είναι εγγεγραμμένοι ως μισθωτά πρόσωπα για σκοπούς του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Επιφύλαξη όρου στο Άρθ. 2).



Πληρωμή με βάση τις πρόνοιες του Άρθρου 1Α του 4^{ου} Πίνακα του Νόμου.

N. 24/1967

Εργοδοτούμενοι

- **Σχέση Εργοδότη – Εργοδοτούμενου:** Δεν καθορίζεται νομοθετικά - καθήκον Δικαστηρίων και Νομικής Επιστήμης να καθορίσει τις συνθήκες/ κριτήρια κάτω από τα οποία γεννιέται η σχέση αυτή.
- Σύμφωνα με την Νομολογία του ΑΔ η θεμελίωση της σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου γίνεται στο πλαίσιο κριτηρίων που καθορίζονται με την Νομολογία. Σημαντικότερο κριτήριο για τον καθορισμό της σχέσης το κριτήριο του **Ελέγχου**.

Κριτήριο
Ελέγχου



Κατά πόσον ο εργοδοτούμενος παρέχει την εργασία
του υπό τον έλεγχο και τις οδηγίες του εργοδότη

N. 24/1967

Εργοδοτούμενοι

- **Σημαντική Νομολογία:**

- ✓ Avraam K. Prousi v. Redundant Employees Fund [1988] 1 CLR 363
- ✓ Cleanthis Christofides Ltd v. The Fund for refundant employees and Yiannakis Florides, [1978] 1 A.A.Δ 208
- ✓ KEM (Taxi) Limited v. Anastassis Tryphonos, [1969] 1 A.A.Δ 52
- ✓ Lounic Confectionery Ltd v. Θεόδωρος Θεοδώρου, [2015] Πολ. Έφεση: 78/2010Takis Christodoulides v. Chemist Shop of Larnaca workers Co. Ltd, [1970] 1 A.A.Δ.20
- ✓ Tsapaco Catering Ltd v. Κυπριακής Δημοκρατίας μέσω Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και/ή Διευθυντή Κοινωνικών Ασφαλίσεων [1998] 3 A.A.Δ 796

N. 24/1967

Εργοδοτούμενοι

- Το κριτήριο του ελέγχου πολλές φορές δεν είναι ξεκάθαρο και ικανό να θεμελιώσει την σχέση από μόνο του.

Αλλά σημαντικά (μη καθοριστικά) κριτήρια που εξετάζει το Δικαστήριο για την θεμελίωση της σχέσης

Πληρωμή μισθού.

Υποχρέωση εργοδοτούμενου για να παρέχει τις υπηρεσίες τους και υποχρέωση εργοδότη να παρέχει εργασία.

Καθήκον προσωπικής υπηρεσίας.

Εάν ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο τα εργαλεία που απαιτείται για την εργασία

Εάν τα καθήκοντα εκτελούνται στο πλαίσιο συγκεκριμένων όρων που επιβάλλονται από την επιχείρηση (συγκεκριμένες ώρες εργασίας, συγκεκριμένος χώρος εργασίας κ.λπ.).

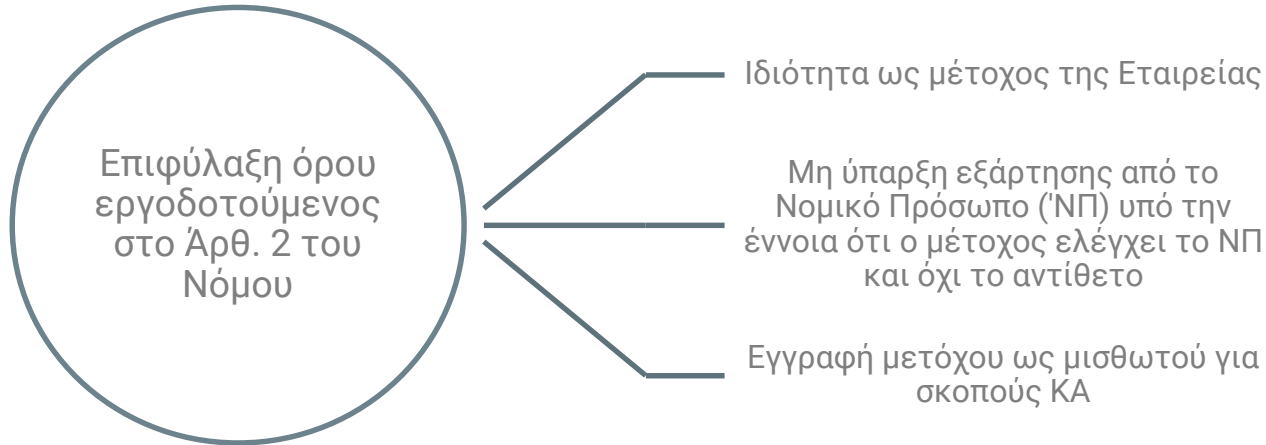
Δυνατότητα του εργοδοτούμενου να παρέχει εργασία και σε άλλους εργοδότες.

Το καθεστώς του εργοδοτούμενου για σκοπούς πληρωμής εισφορών στα Ταμεία π.χ. Κοινωνικές Ασφαλίσεις, Φ.Π.Α., Φόρος Εισοδήματος

N. 24/1967

Εργοδοτούμενοι

- Μέτοχοι Ιδιωτικών Εταιρειών:
- ✓ Ένταξη στην κατηγορία αυτή εργοδοτούμενων προϋποθέτει:

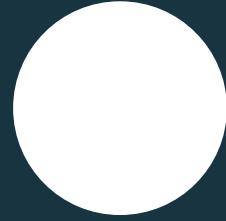




«Σκοπός του Νομοθέτη με την εισαγωγή της επιφύλαξης στον όρο του εργοδοτούμενου ήταν να διαχωρίσει τους μετόχους μιας εταιρείας που είναι εγγεγραμμένοι και ως εργοδοτούμενοι/μισθωτοί στην εταιρεία (α) σε αυτούς που εργάζονται με σύμβαση εργασίας και/ή που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους κάτω από περιστάσεις υπό τις οποίες μπορεί να συναχθεί ύπαρξη σχέσης εργασίας (εργοδότη και εργοδοτούμενου) και (β) σε αυτούς που δεν εργάζονται με σύμβαση εργασίας αλλά γράφτηκαν ως εργοδοτούμενοι για να τυγχάνουν των ωφελημάτων που προσφέρονται από τη νομοθεσία των κοινωνικών ασφαλίσεων και στην περίπτωση που οι τελευταίοι απολυθούν για λόγους πλεονασμού το ποσό που έχει συνεισφέρει η εταιρεία που δηλώθηκε στις Κοινωνικές Ασφαλίσεις ως εργοδότης τους στο Ταμείο Πλεονασμού να τους επιστρέφεται υπό τύπον πληρωμής λόγω πλεονασμού με βάση την παράγραφο 1Α του Τέταρτου Πίνακα του Νόμου.

– Στέλιου Παπαστυλιανού ν. Ταμείο Δια Πλεονάζον Προσωπικόν, Αρ. Αίτησης: 430/11,

17/6/2015



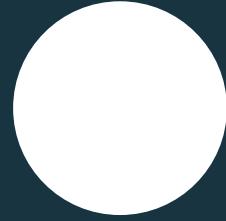
Υπηρεσία 104 εβδομάδων

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

Υπηρεσία 104 εβδομάδων

- Για να δημιουργηθεί το δικαίωμα πληρωμής πλεονασμού πρέπει ο απολυθείς για λόγους πλεονασμού εργαζόμενος να έχει συμπληρώσει προηγουμένως 104 εβδομάδες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ([Αρθ. 16](#), Ν. 24/1967).
- 104 εβδομάδες αντιστοιχούν σε 2 χρόνια εργασίας (52 εβδομάδες κάθε έτος).
- Επομένως αν κάποιος απολυθεί για πραγματικούς λόγους πλεονασμού πριν συμπληρώσει 2 χρόνια εργασίας δεν δικαιούται πληρωμή πλεονασμού από το Ταμείο (και ούτε φυσικά πληρωμή αποζημιώσεων από τον εργοδότη του εφόσον η απόλυση για λόγους πλεονασμού είναι νόμιμη).



Μονομερής Τερματισμός Απασχόλησης

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

Μονομερής Τερματισμός Απασχόλησης

- Για να χωρεί γενικότερα εφαρμογής ο Ν.24/1967 και ειδικότερα οι πρόνοιες για τον πλεονασμό η σύμβαση εργασίας πρέπει να τερματίστηκε (να λύθηκε) με **μονομερή** πράξη του εργοδότη (απόλυση).
- Αυτό σημαίνει ότι η απόφαση για την απόλυση πρέπει να προέκυψε αποκλειστικά από την εργοδοτική πλευρά και όχι με πρωτοβουλία ή συναπόφαση του εργοδοτούμενου. Επομένως δεν προκύπτει θέμα δικαιώματος πληρωμής από το Ταμείο (ακόμα και αν συντρέχουν οι υπόλοιπες προϋποθέσεις για την πληρωμή) στις περιπτώσεις που ο τερματισμός της απασχόλησης προέκυψε μετά από οικειοθελή αποχώρηση του εργοδοτούμενου (παραίτηση) ή από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου (τερματισμός κοινή συναινέσει).



«Η επιτυχία διεκδίκησης πληρωμής από το Ταμείο προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, να αποδειχθεί πως ο τερματισμός της απασχόλησης του εργοδοτούμενου έγινε μονομερώς από το εργοδότη. Δηλαδή, το πρώτο ζητούμενο είναι κατά πόσον ο εργοδοτούμενος απολύθηκε υπό την έννοια που αποδίδεται στο Νόμο»

—ΣΑΒΒΑ ΘΕΡΑΠΟΝΤΟΣ ν. ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΙΣΤΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΙΝΘΗΣ κ.α., Αρ.

Αίτησης: 377/09, 16 Μαρτίου, 2012

N. 24/1967

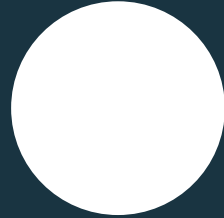
Μονομερής Τερματισμός Απασχόλησης

- Αναφορικά με το θέμα αυτό ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα του τερματισμού απασχόλησης εργοδοτούμενου στα πλαίσια σχεδίου εθελούσιας αφυπηρέτησης. Κατά την άποψη μας θα πρέπει να θεωρείται ότι η υποβολή αίτησης από τον εργοδοτούμενο για να αποχωρήσει από την εργασία του στα πλαίσια τέτοιου σχεδίου ισοδυναμεί με οικειοθελή παραίτηση του και ως εκ τούτου δεν υφίσταται δικαίωμα πληρωμής πλεονασμού.

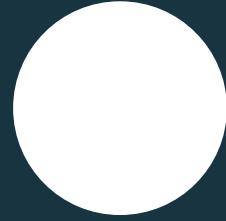
N. 24/1967

Μονομερής Τερματισμός Απασχόλησης

- Αυτή η περίπτωση πρέπει όμως, κατά την άποψη μας, να διαφοροποιείται από την περίπτωση που ο εργοδότης πράγματι παρουσιάζει συνθήκες πλεονασμού με αποτέλεσμα να έχει μειωμένες ανάγκες προσωπικού και πριν προχωρήσει στους πλεονασμούς ρωτά το προσωπικό του αν κάποιος επιθυμεί να πλεονάσει.
- ✓ *Π.χ. ενόψει πραγματικών συνθηκών πλεονασμού προκύπτει ανάγκη για πλεονασμό 2 λογιστών από τους 4 που εργάζονται σε μία επιχείρηση. Ο επιχειρηματίας ανακοινώνει το γεγονός αυτό στο σύνολο των λογιστών ερωτώντας τους εάν κάποιος επιθυμεί να συμπεριληφθεί στα 2 άτομα που θα πλεονάσουν και προχωρεί με τους πλεονασμούς των ατόμων που απάντησαν θετικά.*
- Σε αυτή την περίπτωση κατά την άποψη μας δεν προκύπτει συναπόφαση του εργοδοτουμένου για τον τερματισμό της απασχόλησης του εφόσον η απόφαση για πλεονασμό έχει ήδη ληφθεί μονομερώς από τον Εργοδότη. Επομένως καλύπτεται από τις πρόνοιες για πλεονασμό.



«Σημειώνουμε ότι συνιστά πάγια νομολογημένη αρχή στην αγγλική νομολογία ότι στις περιπτώσεις που η παραίτηση του εργοδοτούμενου υποβάλλεται μετά από σχετική ρητή πρόσκληση του εργοδότη ο οποίος έχει καταστήσει σαφές στον εργοδοτούμενο ότι η μεταξύ τους εργασιακή σχέση δεν έχει μέλλον ή ότι θα απολυθεί με δυσμενείς συνέπειες για αυτόν στην περίπτωση που δεν παραιτηθεί, συνιστά απόλυση του εργοδοτούμενου καθότι η βούληση για τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης προήλθε από την εργοδοτική πλευρά και ο εργοδότης θα πρέπει να δικαιολογήσει τον τερματισμό των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου.»



Απόλυση για λόγους πλεονασμού

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

Απόλυση για λόγους πλεονασμού

- Το [Άρθ. 18](#) του Ν. 24/1967 περιγράφει περιοριστικά τους λόγους πλεονασμού. Στην πράξη καθιερώνει 4 κύριους λόγους πλεονασμού:
- Άρθ.(18(γ)(vii): Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών).
- Άρθ.18(γ)(i)+(ii): Αναδιοργάνωση.
- Άρθ.18(γ)(iii): Κατάργηση Τμήματος.
- Άρθ. 18(α) και (β): Παύση διεξαγωγής επιχείρησης από τον εργοδότη.

Καθιερώνονται επίσης ως λόγοι πλεονασμού και (α) η δυσκολία τοποθέτησης προϊόντων στην αγορά (β) οι πιστωτικές δυσκολίες (γ) η έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών (δ) η έλλειψη των μέσων παραγωγής (άρθ. 18(γ)(iv)-(vi)).

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- Κυριότερες αποφάσεις Ανώτατου Δικαστηρίου επί του θέματος:
 - ✓ Α. Ιάσωνος Λτδ ν. Χρίστου κ.ά. (1994) 1 ΑΑΔ 703
 - ✓ Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. (2001) 1 Α.Α.Δ. 1985,
 - ✓ Κώστας Χατζηχριστοφή ν. Πιερή Γεωργίου κ.ά. (2002) 1Β Α.Α.Δ. 873 κ.α.
 - ✓ United Hotels (Lordos) Ltd ν. Ανδρούλας Σταύρου κ.α. (2003) 1 Α.Α.Δ. 515).



«Μια μέθοδος εξακρίβωσης του αν υπάρχει ή όχι πλεονασμός καθορίστηκε στην υπόθεση *Hindle -v- Percival Boats Ltd* (1969) 1 ALL E.R. 836. Σύμφωνα με το σκεπτικό της απόφασης αυτής, σε κάθε περίπτωση για να δικαιολογηθεί πλεονασμός πρέπει να διακριβωθούν οι πραγματικές απαιτήσεις της επιχείρησης και κατά πόσο αυτές μειώθηκαν κατά τον ουσιώδη χρόνο. Στη συνέχεια πρέπει να διακριβωθεί κατά πόσο οι συγκεκριμένες μειωμένες απαιτήσεις συνδέονται με τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου που θα απολυθεί ως πλεονάζων. Αν στη διαδικασία αυτή, με αντικειμενικά κριτήρια επιβεβαιωθεί ο επηρεασμός της εργασίας του εργοδοτούμενου, αυτός θεωρείται πλεονάζων προσωπικό.

[Χρυστάλλας Χριστοδούλου v. P KISSONERGHIS HOTELS LIMITED, Αρ. Αίτησης: 131/08, 4/2/2011](#)



«Για να διαπιστωθεί η πραγματική μείωση του όγκου εργασίας μιας επιχείρησης θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο συνήθης κύκλος των εργασιών της επιχείρησης στη διάρκεια των τελευταίων χρόνων πριν την απόλυση. Το Δικαστήριο στηριζόμενο πάντοτε, όπως αναφέρουμε και πιο πάνω, επί αντικειμενικών κριτηρίων, θα πρέπει να διαπιστώσει μέσα από τα γεγονότα της υπόθεσης εάν υπήρξε ουσιαστική μείωση του συνήθους κύκλου εργασιών της επιχείρησης κατά τον ουσιώδη χρόνο, σε βαθμό που λογικά να κρίνεται δικαιολογημένη η απόλυση λόγω πλεονασμού»

[JEAN TOUFIC v. VESTA TOURIST MANAGEMENT LTD, Αρ. Αίτησης: 395/09, 26/10/2012 \(ΔΕΔ\)](#)

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- Επομένως θα μπορούσε να λεχθεί ότι για να αποδειχθεί ο λόγος αυτός πρέπει ο διάδικος που έχει το βάρος απόδειξης (ήτοι ο Εργοδότης, βλ. άρθρο 6 του Ν.24/1967) να αποδείξει με την προσκόμιση πειστικών οικονομικών στοιχείων ότι ο συνήθης κύκλος εργασιών της επιχείρησης του μειώθηκε ουσιαστικά τα τελευταία χρόνια πριν τον τερματισμό της απασχόλησης και ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου προέκυψε ενόψει της μείωσης.

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- **Κύκλος εργασιών:**

- ✓ Το ΔΕΔ δεν λαμβάνει υπόψη πιθανή λογιστική ζημιά ή κέρδος του Εργοδότη αλλά μόνο τα ακάθαρτα εισοδήματα του.
- ✓ Σύμφωνα με το ΔΕΔ η λογιστική ζημιά μιας επιχείρησης μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα λόγων άσχετων με τον όγκο εργασίας της. Η αξία των εργασιών που έχουν διεξαχθεί συνιστά την ορθότερη ένδειξη του κύκλου εργασιών ([Τρύφωνος v. Takis Vashiotis Ltd \(1999\) 1 A.A.Δ. 1953](#)).

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- **Ουσιαστική μείωση**

- ✓ Η μείωση πρέπει να είναι ουσιαστική. Δεν έχει καθοριστεί με ακρίβεια το ποσοστό της μείωσης με την Νομολογία. Όμως μελετώντας τις αποφάσεις του ΔΕΔ επί του θέματος θεωρούμαι ότι η μείωση θα πρέπει να είναι τουλάχιστον της τάξης του 10%.

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- **Μείωση συνήθους κύκλου τα τελευταία χρόνια πριν την απόλυση**
- ✓ Πρέπει να μειώνεται ο συνήθης κύκλος τα τελευταία χρόνια πριν τον τερματισμό της απασχόλησης. Περιοδική μείωση δεν μπορεί να δημιουργήσει συνθήκες πλεονασμού ([A. Ιάσωνος Λτδ ν. Χρίστου κ.ά. \(1994\) 1 ΑΑΔ 703](#)).

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- **Πειστικά οικονομικά στοιχεία**

- ✓ Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος απόδειξης του λόγου αυτού σύμφωνα με την νομολογία αποδεικνύεται κυρίως με παρουσίαση πειστικών οικονομικών/λογιστικών στοιχείων ενώπιον του Δικαστηρίου. Καλύτερη απόδειξη αποτελούν φυσικά οι εξελεγμένοι λογαριασμοί της εταιρείας όπου παρουσιάζονται τα ακάθαρτα έσοδα (**gross income**) της επιχείρησης ανά έτος.



«Οι ισολογισμοί και άλλα λογιστικά στοιχεία που αφορούν τον κύκλο εργασιών του εργοδότη μπορεί να είναι σημαντικά στοιχεία προς απόδειξη τέτοιας μείωσης του κύκλου εργασιών του ώστε να δικαιολογούν συμπέρασμα πλεονασμού, δεν είναι όμως τα μόνα και αποκλειστικά στοιχεία που να μπορούν να συνιστούν τέτοια μαρτυρία, ούτε περιορίζεται νομολογιακά το είδος της μαρτυρίας που ενδεχόμενα να τεκμηρίωνε πλεονασμό".»

Σωτήρης Α. Χρυσάνθου κ.ά. v. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd κ.ά. (2001) 1Α Α.Α.Δ. 383



«Το κρίσιμο ερώτημα ήταν λοιπόν, κατά πόσο υπήρξε περιορισμός του όγκου εργασίας των Εφεσειώντων. Το Δικαστήριο, αξιολογώντας το μαρτυρικό υλικό, κατέληξε στο συμπέρασμα πως δεν υπήρχαν ενώπιον του τέτοια στοιχεία, οικονομικά ή λογιστικά, που θα μπορούσαν όντως να τεκμηριώσουν τον ισχυρισμό για περιορισμό του όγκου των εργασιών της επιχείρησης των Εφεσειώντων ή του τμήματος στο οποίο εργαζόταν η εφεσίβλητη. Και εφόσον δεν υπήρξε μαρτυρία που βάσιμα θα μπορούσε να τεκμηριώσει την ύπαρξη συγκεκριμένων οικονομικών περιστάσεων δεν παρίστατο ανάγκη εξέτασης κατά πόσο η απόλυση της εφεσίβλητης οφειλόταν αποκλειστικά ή κυρίως στις οικονομικές περιστάσεις των Εφεσειώντων. (Βλ. Murray v. Foyle Meats Ltd [1999] 3 All ER 769) ».

[Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ v. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. \(2001\) 1 Α.Α.Δ. 1985](#)

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- Η απόλυση του εργοδοτούμενου προέκυψε λόγω της μείωσης
- ✓ Η απόλυση πρέπει να προέκυψε λόγω της μείωσης η οποία αναγκάζει τον εργοδότη να μειώσει την εργατική του δύναμη. Εάν υπάρχουν στοιχεία που καταδεικνύουν ότι ο εργοδότης, παρά την μείωση, δεν παρουσίαζε συνθήκες πλεονασμού κατά τον ουσιώδη χρόνο (π.χ. γιατί τον ουσιώδη χρόνο προσλαμβάνει προσωπικό ή γιατί αντικατάστησε τον εργοδοτούμενο στα καθήκοντα του με νέο υπάλληλο) τότε δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί ο συγκεκριμένος λόγος. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να τονισθεί ότι η πρόσληψη νέου υπαλλήλου από τον εργοδότη δεν συνάδει με την ύπαρξη συνθηκών πλεονασμού (βλ. [Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. \(2001\) 1 Α.Α.Δ. 1985](#)).

N. 24/1967

Περιορισμός όγκου της εργασίας (Μείωση κύκλου εργασιών)

- Το ΔΕΔ σε πρόσφατες αποφάσεις του αναφέρει ότι η απλή πρόσληψη υπαλλήλου σε επιχείρηση που υφίστανται συνθήκες πλεονασμού δεν οδηγεί αυτοδικαίως σε απόρριψη του ισχυρισμού για απόλυση λόγω πλεονασμού. Η πρόσληψη οιαδήποτε εργοδοτούμενου δεν αναιρεί τυχόν υπάρχον πλεονασμό, αλλά η αντικατάσταση πρέπει να νοείται στις ίδιες θέσεις και καθήκοντα του απολυμένου λόγω πλεονασμού (**Ismael Houssein v. 1.FLECHA CONTRACTING LTD, Αρ.Αιτ.464/11, 27/2/2015**).

N. 24/1967

Αναδιοργάνωση

- **Κυριότερες αποφάσεις Ανώτατου Δικαστηρίου επί του θέματος:**
- ✓ S & G Colocassides Lt v. Π. Λαζαρίδης κ.α. (1999) 1 Α.Α.Δ. 2181
- ✓ Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ v. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. (2001) 1 Α.Α.Δ. 1985
- ✓ Χρίστου Κυριακίδη v. Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό κ.α., Πολιτική Έφεση Αρ. 215/2011, 21/12/2017
- ✓ Σωτήρης Α. Χρυσάνθου κ.ά. v. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd κ.ά. (2001) 1Α Α.Α.Δ. 383
- ✓ PREMIER SHUKUROGLOU CYPRUS LTD v. ΑΔΑΜΟΥ, Πολιτική Έφεση Αρ. 210/2013, 29/11/2021



«...Σε περιπτώσεις όπως η παρούσα, ο εκσυγχρονισμός ή αναδιοργάνωση ή οποιαδήποτε αλλαγή της επιχείρησης για να συνιστά βάσιμο λόγο πλεονασμού πρέπει να είναι τέτοιου βαθμού, σε έκταση και σοβαρότητα, ώστε να επιφέρει μεταβολή στη φύση των καθηκόντων του εργοδοτουμένου ή την κατάργησή τους ώστε το αποτέλεσμα να συνεπάγεται "ελάττωση του αριθμού των αναγκαιούντων εργοδοτουμένων" κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 18(γ)(i) του Νόμου». "

A/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. (2001) 1 Α.Α.Δ. 1985

N. 24/1967

Αναδιοργάνωση

- ✓ Επομένως θα μπορούσε να λεχθεί ότι για να δικαιολογηθεί πλεονασμός στα πλαίσια αναδιοργάνωσης θα πρέπει ο εργοδότης τον ουσιώδη χρόνο του τερματισμού να προχώρησε σε πράξη αναδιοργάνωσης και λόγω της αναδιοργάνωσης αυτής τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου να εξαφανίστηκαν ή να μειώθηκαν σε τέτοιο βαθμό που να μην είναι πλέον αναγκαίος για την επιχείρηση.

N. 24/1967

Αναδιοργάνωση

- **Ουσιώδης χρόνος:**

- ✓ Η πράξη αναδιοργάνωσης πρέπει να έγινε τον ουσιώδη χρόνο και λόγω της πράξης αυτής να εξέλειπαν ή να μειώθηκαν τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου.

N. 24/1967

Αναδιοργάνωση

- Τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου να έχουν εκλείψει ή να μειώθηκαν σε σημαντικό βαθμό:
- ✓ Για να δικαιολογηθεί πλεονασμός πρέπει τα καθήκοντα του υπαλλήλου μετά την αναδιοργάνωση να έχουν εκλείψει ή να έχουν μειωθεί σε τέτοιο βαθμό που να δικαιολογείται η απόλυση του. Εάν σημαντικό μέρος των καθηκόντων του απολυθέντα εργοδοτούμενου υπάρχει και μετά τον τερματισμό της απασχόλησης του και εκτελείται από άλλους εργοδοτούμενους δεν δικαιολογείται πλεονασμός.

N. 24/1967

Αναδιοργάνωση

- **Κατάργηση θέσης:**

- ✓ Πολύ συχνά χρησιμοποιείται η δικαιολογία της κατάργησης θέσης ενός υπαλλήλου για την απόλυση του ως πλεονάζον προσωπικό. Η φραστική κατάργηση θέσης από μόνο της δεν μπορεί να αποτελέσει αιτία πλεονασμού (βλ. [S & G Colocassides Ltd v. Π. Λαζαρίδης κ.α. \(1999\) 1 Α.Α.Δ. 2181](#)). Η κατάργηση θέσης μπορεί να δικαιολογήσει πλεονασμό μόνο στα πλαίσια απόδειξης του λόγου της αναδιοργάνωσης ή της κατάργησης τμήματος, η οποία θα αναλυθεί αμέσως μετά.

N. 24/1967

Κατάργηση τμήματος

- Η κατάργηση τμήματος είναι σχετική με την αναδιοργάνωση, εφόσον κάποιο τμήμα επιχείρησης θα μπορούσε να καταργηθεί στα πλαίσια της αναδιοργάνωσης.
- Παρά ταύτα αποτελεί αυτόνομο λόγο πλεονασμού.



«Θέτοντας ο νομοθέτης την κατάργηση τμήματος, ως αυτόνομο λόγο πλεονασμού, οπωσδήποτε προσδίδει μια αυτοτέλεια στο τμήμα σε συνάρτηση με την υπόλοιπη επιχείρηση σε βαθμό που να υπάρχει τεχνικά η δυνατότητα να αποσπασθεί από την επιχείρηση ως υποενότητα της, χωρίς να διαταραχθεί η λειτουργία της κατά τις λοιπές δραστηριότητες της, αλλά ούτε και η λειτουργία του ίδιου του τμήματος. Συνεπώς ως τμήμα επιχείρησης δύναται να νοηθεί ένα σύνολο οργανωμένων μέσων, που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη μίας συγκεκριμένης αυτοτελούς δραστηριότητας. Το τμήμα επιχείρησης υποδηλώνει την οργανική ενότητα της εργασίας. Ο χαρακτηρισμός ως τμήμα επιχείρησης αποτελεί πραγματικό γεγονός. Συνεπώς, η κατάργηση τμήματος υποδηλώνει και την ταυτόχρονη παύση κάθε δραστηριότητας που επιτελείται μέσα στα πλαίσια λειτουργίας του συγκεκριμένου τμήματος. Η συνέχιση της δραστηριότητας αυτής, εντός των πλαισίων λειτουργίας της υπόλοιπης επιχείρησης, τείνει να καταδείξει ότι δεν υπήρξε πραγματική κατάργηση του τμήματος, σύμφωνα με το γράμμα του Νόμου, αλλά απλώς φραστική».

[ΜΥΡΤΩ ΜΙΛΤΙΑΔΟΥΣ κ.α. ν. 1. Α/ΦΟΙ ΛΑΝΙΤΗ ΛΤΔ, Συνεκδ. Αιτήσεις 631/11, 632/11, 633/11, 634/11, 649/11, 650/11, 31/3/2015 \(ΔΕΔ\)](#)

N. 24/1967

Κατάργηση τμήματος

- Επομένως για να στοιχειοθετήσει ο λόγος αυτός πρέπει να αποδειχθούν τα πιο κάτω δύο στοιχεία:
 - ✓ Αυτοτελές τμήμα: Πριν την ισχυριζόμενη κατάργηση, υπήρχε τμήμα με αυτοτέλεια σε συνάρτηση με την υπόλοιπη επιχείρηση. Δηλαδή ότι ήταν ένα τμήμα το οποίο δούλευε αυτόνομα από την υπόλοιπη επιχείρηση (π.χ. κατάργηση του τμήματος λογιστηρίου της επιχείρησης).
 - ✓ Παύση εργασιών τμήματος: Οι εργασίες που εκτελούσε το τμήμα αυτό έπαψαν εντελώς να υπάρχουν/ εκτελούνται μετά την κατάργηση. Αν διαφανεί ότι κάποιες από τις εργασίες συνεχίζουν να εκτελούνται από λοιπά κομμάτια της επιχείρησης τότε δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί ο λόγος αυτός (π.χ. μέρος των τιμολογίων που έκδιδε το τμήμα λογιστηρίου πλέον εκδίδεται από το γραμματειακό προσωπικό της επιχείρησης).

N. 24/1967

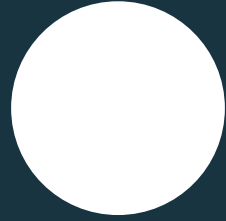
Παύση διεξαγωγής επιχείρησης

- Όταν ο εργοδότης παύσει γενικότερα την διεξαγωγή της επιχείρησης προκύπτει λόγος πλεονασμού. Λόγος πλεονασμού προκύπτει και όταν ο εργοδότης παύει να διεξάγει την επιχείρηση στον τόπο που απασχολείτο ο εργοδοτούμενος (π.χ. κλείνει το κατάστημα της επιχείρησης του στην Λεμεσό).
- Το κατά πόσον ισχύει ο λόγος αυτός έχει να κάνει με το κατά πόσον ο εργοδότης σταματά, πραγματικά και με μόνιμο τρόπο, να εκτελεί οποιεσδήποτε εργασίες που αφορούν την συγκεκριμένη επιχείρηση ανεξάρτητα με το κατά πόσον η εταιρεία έχει διαγραφεί από το αρχείο του Τμήματος Εφόρου Εταιρειών και Επίσημου Παραλήπτη ή συνεχίζει να έχει εγγεγραμμένο προσωπικό για σκοπούς του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

N. 24/1967

Μεταβίβαση Επιχείρησης

- Μεταβίβαση επιχείρησης:
- ✓ Όταν ο εργοδότης παύει να διεξάγει την επιχείρηση του ή τμήμα της επιχείρησης του γιατί την πώλησε/ μεταβίβασε σε νέο επιχειρηματία τότε ενδέχεται να τεθούν σε εφαρμογή οι πρόνοιες του **Περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων Νόμου, [N. 104\(I\)/2000](#)** σύμφωνα με τις οποίες σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεως ο νέος επιχειρηματίας καθίσταται αυτόματα εργοδότης των υπαλλήλων που απασχολούνταν στην επιχείρηση ή στο τμήμα επιχείρησης. Επομένως δεν τίθεται, σε αυτές τις περιπτώσεις, πλεονασμός λόγω παύσης, τερματισμού της επιχείρησης ή κατάργησης τμήματος.



Μη απώλεια δικαιώματος πληρωμής πλεονασμού

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

Απώλεια δικαιώματος πληρωμής πλεονασμού

- Υπάρχουν περιπτώσεις που αν και συντρέχουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις με αποτέλεσμα να γεννηθεί το δικαίωμα για πληρωμή πλεονασμού, το δικαίωμα αυτό χάνεται. Αυτό συμβαίνει με τη:
 - ✓ Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας.
 - ✓ Απώλεια δικαιώματος για πληρωμή πλεονασμού εξ' υπαιτιότητας του υπαλλήλου.

N. 24/1967

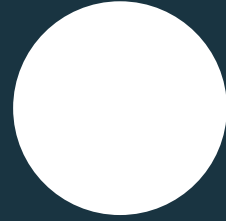
Απώλεια δικαιώματος πληρωμής πλεονασμού

- Ο απολυθείς εργοδοτούμενος συμπλήρωσε πριν την απόλυση του την συντάξιμη ηλικία
 - ✓ Στα πλαίσια του [Άρθ. 19](#)(1) του Ν.24/1967 εργοδοτούμενος δε δικαιούται σε πληρωμή λόγω πλεονασμού, αν πριν από την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης του συμπλήρωσε τη συντάξιμη ηλικία.
 - ✓ Το [Άρθ. 2](#) του Νόμου ορίζει ότι συντάξιμη ηλικία σημαίνει τη συντάξιμη ηλικία όπως αυτή ορίζεται στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους. Αυτή την στιγμή οι περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμοι ορίζουν ως συντάξιμη ηλικία τα 65 χρόνια. Επομένως αν κάποιος απολυθεί μετά την συμπλήρωση των 65 του χρόνων δεν δικαιούται πληρωμή από το Ταμείο.
 - ✓ Τονίζεται ότι το δικαίωμα χάνεται μερικώς με την συμπλήρωση του 64 έτους ηλικίας (1/12 ανά συμπληρωμένο μήνα) (Άρθ. 19 (2) του Ν.24/1967).

N. 24/1967

Απώλεια δικαιώματος πληρωμής πλεονασμού

- Ο απολυθείς υπάλληλος απώλεσε το δικαίωμα για πληρωμή πλεονασμού εξ' υπαιτιότητας του.
- ✓ Στα πλαίσια του Ν.24/1967 ο εργοδοτούμενος μπορεί να χάσει το δικαίωμα του να λάβει πληρωμή πλεονασμού εξ' υπαιτιότητας του όταν αρνείται ή παραλείπει να αποδεχθεί άλλη κατάλληλη εργασία που του πρότεινε ο εργοδότης του πριν απολυθεί ([Άρθ. 20\(α\)](#), Ν.24/1967) ή γενικά αρνείται ή παραλείπει να αποδεχθεί ή να εκπαιδευτεί για άλλη κατάλληλη εργασία ([Άρθ.16B](#), Ν.24/1967).



Άρθρο 22 του Νόμου

Προϋποθέσεις πληρωμής από το Ταμείο

N. 24/1967

- **Άρθρο 22 του Νόμου**

- ✓ Με βάση το [Άρθ. 22](#) του Νόμου 24/1967 όταν εργοδότης που απέλυσε εργοδοτούμενους για λόγους πλεονασμού επιθυμεί να προσλάβει νέους εργοδοτούμενους εντός 8 μηνών από την απόλυση οφείλει να δίνει προτεραιότητα στους απολυθέντες υπαλλήλους.

Μέρος Β΄

ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ



ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
(Διαδικασίες ενώπιον Ταμείου και ΔΕΔ)

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Ενημέρωση/ Διαβούλευση

- **Ενημέρωση/ προειδοποίηση πλεονασμού στον Υπουργό**
- ✓ Ο εργοδότης γνωστοποιεί στον Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων («Υπουργό») την πρόθεση για απόλυση εργοδοτούμενου για λόγους πλεονασμού τουλάχιστον 1 μήνα πριν από την απόλυση ([Αρθ.21](#), Ν.24/1967). Τονίζεται ότι η παράλειψη γνωστοποίησης δεν ακυρώνει το πλεονασμό ή επηρεάζει με οποιοδήποτε τρόπο την πληρωμή υπάλληλου από το Ταμείο. Εργοδότης όμως που παραβιάζει την υποχρέωση του να ενημερώσει το Υπουργό είναι ένοχος αδικήματος και μπορεί να κληθεί να καταβάλει πρόστιμο μέχρι 250 Λ.Κ (βλ. Αρθ. 21).
- ✓ Υπάρχει σχετικό έντυπο των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων που συμπληρώνεται αναφορικά με την ενημέρωση αυτή ([Υ.Κ.Α. 608](#)). Όμως η ενημέρωση μπορεί να γίνει και με απλή επιστολή.

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Βήμα 1

- **Ενημέρωση/ Διαβούλευση σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων**
 - ✓ Τονίζεται ότι σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων οι οποίες εμπίπτουν εντός των προνοιών του περί **Ομαδικών Απολύσεων Νόμος** ([N. 28\(I\)/2001](#)) υπάρχει και συμπληρωματική υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης τόσο με το Υπουργείο όσο και με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
 - ✓ **Προσοχή:** Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων/ πλεονασμών πρέπει να υπάρχει συμμόρφωση και με τις πρόνοιες της συγκεκριμένης νομοθεσίας (οι οποίες σχετίζονται κυρίως με τα θέματα γνωστοποίησης/ διαβούλευσης). Σχετικός και ο νόμος περί της **Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων** ([N. 78\(I\)/2005](#)) ο οποίος προβλέπει γενική υποχρέωση ενημέρωσης/ διαβούλευσης των υπαλλήλων και/ή των αντιπροσώπων τους για θέματα που αφορούν την επιχείρηση.

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Βήμα 1

- **Ενημέρωση/ Διαβούλευση σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων**
- Σημειώνεται ότι ομαδική απόλυση με βάση τον Νόμο ([Άρθ. 2](#)) σημαίνει:
 - ✓ Απόλυση τουλάχιστον 10 εργοδοτούμενων σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100.
 - ✓ Απόλυση τουλάχιστον του δέκα τοις εκατόν (10%) του αριθμού των εργοδοτούμενων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργοδοτούμενους.
 - ✓ Απόλυση τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενων σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300.

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Βήμα 2

- **Υποβολή Αίτησης**

- ✓ Υποβολή αίτησης από τον εργοδοτούμενο ενώπιον του Ταμείου εντός τριών μηνών από την απόλυση. (Άρθρο 12(1). Διαδικαστικών Κανονισμών του Ταμείου όπως τροποποιήθηκαν με την [Κ.Δ.Π. 285/1979](#) - Βασικοί κανονισμοί - [Κ.Δ.Π. 129/1977](#)). Το δικαίωμα υποβολής παρατείνεται σε 24 μήνες αν ο αιτητής υποδείξει εύλογη αιτία (12(3) Διαδικαστικών Κανονισμών του Ταμείου όπως τροποποιήθηκαν με την [Κ.Δ.Π. 256/2017](#)).

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Βήμα 3

- **Εξέταση αίτησης από το Ταμείο/ λήψη απόφασης**
 - ✓ Το Ταμείο προβαίνει σε έρευνα στο πλαίσιο της εξέτασης της αίτησης για λήψη απόφασης αναφορικά με το αίτημα του υπαλλήλου (κυρίως με αποστολή ερωτηματολογίου προς τον εργοδότη, το οποίο συμπληρώνεται και αποστέλνεται στο Ταμείο).
 - ✓ Συνήθως η εξέταση διαρκεί 10 με 12 μήνες – τουλάχιστον 8.
 - ✓ Αν εγκριθεί η αίτηση του εργοδοτούμενου του καταβάλλεται άμεσα πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο. Αν απορριφθεί η αίτηση του εργοδοτούμενου το Ταμείο του γνωστοποιεί την απορριπτική του απόφαση και ότι υπάρχει προθεσμία 9 μηνών για προσβολή της απόφασης στο Δικαστήριο.

Διαδικασία ενώπιον του Ταμείου

Βήμα 4

- **Επανεξέταση**

- ✓ Σε περίπτωση απόρριψης ή που ο υπάλληλος διαφωνεί με την απόφαση του Ταμείου μπορεί να ζητήσει επανεξέταση νοουμένου ότι υπάρχουν νέα στοιχεία (με επιστολή προς Ταμείο).
- ✓ Προσοχή: η επανεξέταση δεν αναστέλλει την προθεσμία των 9 μηνών.

Διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

- Σε περίπτωση απορριπτικής απόφασης ή διαφωνίας με την απόφαση του Ταμείου ο εργοδοτούμενος μπορεί να προσφύγει στο αρμόδιο Δικαστήριο (ΔΕΔ) εντός **9 μηνών** από την έκδοση της απόφασης του Ταμείου ([Άρθ. 12](#) (10Α), Ν. 8/1967). Η διαδικασία ενώπιον του ΔΕΔ είναι, κυρίως, η εξής:
 - ✓ Το [Άρθ. 6](#) του Ν.24/1967 ορίζει ότι ο εργοδότης έχει το βάρος να αποδείξει το νόμιμο της απόλυσης. Επομένως ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει τις προϋποθέσεις που θέτει ο Νόμος αναφορικά με τον πλεονασμό.
 - ✓ Έτσι το πιο σύνηθες είναι να ενάγεται ταυτόχρονα και ο εργοδότης και το Ταμείο – σε περίπτωση που ο εργοδότης καταφέρει να αποδείξει τον πλεονασμό το ΔΕΔ εκδίδει απόφαση υπέρ του εργοδοτούμενου και σε βάρος του Ταμείου - σε περίπτωση που ο εργοδότης αποτύχει να αποδείξει τον πλεονασμό τότε η απόλυση θεωρείται παράνομη και ο εργοδοτούμενος δικαιούται αποζημιώσεις από τον εργοδότη.

Διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

- Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος επιλέξει να προωθήσει την αίτηση του μόνο εναντίον του Ταμείου, σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις, ο εργοδοτούμενος επωμίζεται ο ίδιος το βάρος απόδειξης όσον αφορά την ύπαρξη συνθηκών πλεονασμού. Έτσι, σε περίπτωση αποτυχίας απόδειξης του βάρους απόδειξης από τον εργοδοτούμενο η Αίτηση Εργατικής Διαφοράς απορρίπτεται από το Δικαστήριο.



«Ενόψει του ότι οι Αιτητές στρέφονται με τις υπό εκδίκαση αιτήσεις μόνο εναντίον του Ταμείου, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 6(1) του Νόμου, έχουν το βάρος να αποδείξουν ότι η απόλυσή τους έγινε λόγω πλεονασμού σύμφωνα με το άρθρο 5(β) του Νόμου σε συνδυασμό με τις πρόνοιες του άρθρου 18 του Νόμου στο οποίο προβλέπονται οι λόγοι πλεονασμού (βλ. Σωτήρη Α. Χρυσάνθου κ.α. ν. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd (2000) 1 Α.Α.Δ. 384, Ορθοδοξία Ζερταλή ν. Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού (2003) 1 Α.Α.Δ. 178).

– Ευανθίας Κυριάκου κ.α. ν. Ταμείο Δια Πλεονάζον Προσωπικόν, Αρ. Συνενωμένων Αιτήσεων: 527/11 & 528/11, 10/9/2015 (ΔΕΔ)

Διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

- Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος επιλέξει να προωθήσει την αίτηση του μόνο εναντίον του Ταμείου, σύμφωνα με τις αποφάσεις του ΔΕΔ, ο εργοδοτούμενος επωμίζεται ο ίδιος το βάρος απόδειξης όσον αφορά την ύπαρξη συνθηκών πλεονασμού.
- Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος επιλέξει να προωθήσει την αίτηση του μόνο εναντίον του εργοδότη του (π.χ. γιατί ο ίδιος θεωρεί ότι η απόλυση του είναι παράνομη) το Δικαστήριο καλεί, σε περίπτωση που ο εργοδότης ισχυριστεί ότι η απόλυση οφείλετο σε πλεονασμό στο δικόγραφο του, το Ταμείο ως **ΑΝΑΓΚΑΙΟ ΔΙΑΔΙΚΟ**. Τονίζεται ότι σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος επιλέξει να μην υποβάλει καθόλου αίτηση στο Ταμείο και να προχωρήσει απευθείας εναντίον του εργοδότη με απαίτηση για πληρωμή αποζημιώσεων για παράνομη απόλυση ισχύει η γενική προθεσμία που αφορά την καταχώρηση εργατικών διαφορών ενώπιον του ΔΕΔ (ήτοι 12 μήνες από τον τερματισμό της απόφασης – Άρθ. 12(10Α), Ν. 8/1967).

Διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

- Υποβάλλεται αίτηση ενώπιον του ΔΕΔ (**ΤΥΠΟΣ 1**, βλ. Παραρτήματα διαδικαστικών κανονισμών ΔΕΔ).
- Κάθε εργοδοτούμενος υποβάλλει μία αίτηση ενώπιον του ΔΕΔ (δεν προβλέπεται από τους διαδικαστικούς κανονισμούς δυνατότητα ενεργητικής ομοδικίας).
- Ο εργοδοτούμενος δύναται να προωθήσει την αίτηση εναντίον ενός ή περισσότερων Καθ' ων η αίτηση (δηλαδή η παθητική ομοδικία είναι επιτρεπτή).
- Ο εργοδότης απαντά στην Αίτηση με το Έγγραφο Εμφάνισης του (**ΤΥΠΟΣ 3**, βλ. Παραρτήματα διαδικαστικών κανονισμών ΔΕΔ). Τονίζεται ότι δεν προβλέπεται διαδικασία ανταπαίτησης στα πλαίσια των διαδικασιών ενώπιον του ΔΕΔ.

Υπολογισμός πληρωμής

- Ο **N. 24/1967** έχει τέσσερις πίνακες. Ο [Τέταρτος Πίνακας](#) θεσπίζει τον τρόπο υπολογισμού της πληρωμής από το Ταμείο:
 - ✓ Για τους εργοδοτούμενους που εργάζονται στα πλαίσια σύμβασης εξηρημένης εργασίας προβλέπει το Άρθ. 1 του Πίνακα. Το άρθρο αυτό μιλά για αποζημίωση καθορισμένη σε εβδομαδιαία ημερομίσθια. Επομένως για να υπολογιστεί η πληρωμή πρέπει να υπολογιστεί πρώτα ο εβδομαδιαίος μισθός του εργοδοτούμενου.
 - ✓ Η κατηγορία αυτή εργαζομένων δικαιούται πληρωμή πλεονασμού σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας τους (βλ. σχετικό πίνακα) η οποία υπολογίζεται σε εβδομαδιαίους μισθούς. Π.χ. για 10 χρόνια υπηρεσίας ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή που ισούται με 23 εβδομαδιαίους μισθούς. Επομένως η αποζημίωση για πρόσωπο με απασχόληση 10 χρόνων στον ίδιο εργοδότη και τελευταίο εβδομαδιαίο μισθό €200 ανέρχεται στα €4.600 ($23 \times €200 = €4.600$).
 - ✓ Τονίζεται ότι λαμβάνεται υπόψη ο τελευταίος μισθός που λάμβανε ο εργοδοτούμενος (βλ. άρθρο 4εδ.α του Τέταρτου Πίνακα).

Υπολογισμός πληρωμής

- Τονίζεται ότι η μέγιστη διάρκεια απασχόλησης για σκοπούς πληρωμής πλεονασμού είναι τα 25 χρόνια (25 χρόνια = πληρωμή 75.5 εβδ. μισθών)
- Επίσης τονίζεται ότι το Ταμείο κατά τον υπολογισμό της εβδομαδιαίας αμοιβής δεν λαμβάνει υπόψη οποιοδήποτε ποσό το οποίο υπερβαίνει το τετραπλάσιο του του [Εβδομαδιαίου Ποσού Ασφαλιστέων Αποδοχών](#) ('ΕΠΑΑ') το οποίο καθορίζεται ανά έτος με βάση τις πρόνοιες των Νόμων περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (βλ. άρθρο 4 εδ. γ του Τέταρτου Πίνακα). Σημειώνεται ότι για το 2022 το ΕΠΠΑ ορίσθηκε στα €186,20 ($€186.20 \times 4 = €744.80$)
- Επομένως υπάρχει όριο στην πληρωμή πλεονασμού που δικαιούται κάποιος εργαζόμενος το οποίο προκύπτει από την μαθηματική πράξη $75.5 \times (\text{ΕΠΠΑ} \times 4)$

Υπολογισμός πληρωμής

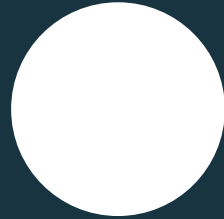
- Για τους εργοδοτούμενους που εμπίπτουν στην επιφύλαξη του όρου εργοδοτούμενος στον Νόμο ήτοι τους μετόχους που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες στις εταιρείες τους προβλέπει το Άρθ. 1Α του Πίνακα. Σύμφωνα με άρθρο αυτό η πληρωμή τους υπολογίζεται με την ακόλουθη μαθηματική πράξη: «εβδομαδιαίος μισθός» x 1% x 52 x «χρόνια υπηρεσίας». Έτσι, π.χ. μέτοχος που είναι εγγεγραμμένος ως μισθωτός στην εταιρεία όπου κατέχει μετοχές για περίοδο 10 χρόνων και έχει τελευταίο εβδομαδιαίο μισθό πριν τον πλεονασμό €200 δικαιούται σε πληρωμή πλεονασμού ύψους €1040 (=€200x1%x52x10=€1040).

Το άρθρο 3(2) του Νόμου

- Άρθρο 3(2) του Ν.24/1967:
- Σύμφωνα με το άρθρο αυτό «[...] η αποζημίωσις εις την οποίαν δικαιούται ο εργοδοτούμενος... καταβάλλεται υπό του εργοδότη καθ' ον ποσόν αυτή δεν υπερβαίνει τα ημερομίσθια του εργοδοτουμένου δι' εν έτος, και εκ του Ταμείου καθ' ον ποσόν αυτή υπερβαίνει τα ημερομίσθια του εργοδοτουμένου δι' εν έτος.»
- Αυτό σημαίνει ότι όταν το Δικαστήριο επιδικάσει υπέρ του εργοδοτουμένου και εναντίον του εργοδότη του αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση που αφορούν ποσό μεγαλύτερο από αυτό που θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος ως μισθό για ένα χρόνο (52 εβδομάδες), ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει μόνο το ποσό που αντιστοιχεί στον ένα χρόνο και το υπόλοιπο ποσό οφείλει να το καταβάλει το Ταμείο. Στις περιπτώσεις αυτές που το Ταμείο δεν είναι διάδικος και εκδίδετε τέτοια απόφαση η απόφαση αυτή πρέπει να κοινοποιείται στο Ταμείο εντός 3 μηνών από την έκδοση της.

Βασική Βιβλιογραφία

- Γιαννακούρου Π. Σ., Κυπριακό Εργατικό Δίκαιο (1η Έκδ.) Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2016
- Παναγιώτου Ν., Σχέση Εξηρημένης εργασίας και μέτοχοι ιδιωτικών εταιρειών, Hippasus, 2019
- Πολυβίου Γ. Π., Το Εργατικό Δίκαιο της Κύπρου Θεωρία και Πράξη: Χρυσ αφίνης και Πολυβίου, 2018
- Ioannou C. and Emilianides C.A., Labour Law in Cyprus (1st ed.) Hague: Kluwer, 2016



Τέλος Διάλεξης

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ

Η παρούσα διάλεξη ετοιμάστηκε και παρουσιάστηκε αποκλειστικά για ενημερωτικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς. Τίποτα στη διάλεξη αυτή δεν μπορεί να ερμηνευτεί ως νομική συμβουλή.